

Montréal 



ASSOCIATION DES CONTREMAÎTRES  
MUNICIPAUX EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE  
MONTREAL INC.

**CONVENTION COLLECTIVE  
ENTRE  
LA VILLE DE MONTRÉAL  
ET  
L'ASSOCIATION DES CONTREMAÎTRES  
MUNICIPAUX EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE  
MONTREAL INC.**

**EN VIGUEUR JUSQU' AU 31 JANVIER 2014**

**CONTREMAÎTRES**

## TABLE DES MATIÈRES

Article 1	But de la convention .....	1
Article 2	Accréditation et droit de la direction .....	1
Article 3	Juridiction .....	1
Article 4	Définition des expressions .....	1
Article 5	Régime syndical .....	3
Article 6	Semaine et heures de travail .....	3
Article 7	Travail supplémentaire .....	6
Article 8	Jours fériés .....	10
Article 9	Vacances payées .....	12
Article 10	Congés spéciaux .....	15
Article 11	Crédit d'heures de maladie .....	26
Article 12	Maladie professionnelle et accidents du travail .....	29
Article 13	Permanence du contremaître .....	30
Article 14	Ancienneté .....	30
Article 15	Nominations, promotions et remplacements .....	31
Article 16	Classification des postes et des emplois.....	33
Article 17	Mesures disciplinaires .....	34
Article 18	Traitements .....	35
Article 19	Versement du traitement .....	37
Article 20	Régime d'assurance .....	37
Article 21	Mode de règlement des griefs .....	39
Article 22	Arbitrage.....	41
Article 23	Abolition de postes ou d'emplois et changements technologiques.....	42
Article 24	Affichage .....	42
Article 25	Costume et équipement.....	42
Article 26	Hygiène .....	43
Article 27	Premiers soins.....	43
Article 28	Droits acquis.....	43
Article 29	Allocation d'automobile et frais de déplacement .....	43
Article 30	Poursuites judiciaires.....	46
Article 31	Préséance de la convention.....	46
Article 32	Fusion.....	47
Article 33	Bourse et perfectionnement.....	47
Article 34	Comité de relations professionnelles .....	48
Article 35	Annexes .....	49
Article 36	Durée de la convention.....	49
ANNEXE « A »	Plan de rémunération .....	51
ANNEXE « B »	Formulaire – certificat d'assurance « Plaisance et affaire » - véhicule à moteur .....	52
ANNEXE « C »	Plan d'évaluation des emplois de contremaîtres .....	55
ANNEXE « D »	Descriptions des emplois .....	63
ANNEXE « E »	Évaluation des emplois de contremaîtres .....	64
ANNEXE « F »	Formulaire « Demande de libération syndicale .....	68
ANNEXE « G »	Programme conjoint d'aide aux contremaîtres .....	69
ANNEXE « H »	Comité mixte de productivité et de partenariat .....	71
ANNEXE « I »	Liste des ententes faisant partie de la convention collective .....	73

## **Article 1 But de la convention**

- 1.01 Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Ville et l'Association.

## **Article 2 Accréditation et droit de la direction**

- 2.01 La Ville, par les présentes, reconnaît l'Association comme le seul agent de négociation et le seul mandataire des contremaîtres régis par l'accréditation émise le 30 octobre 2001 conformément aux dispositions du Code du travail du Québec et tout amendement qui a été et qui pourrait y être apporté.
- 2.02 Les parties reconnaissent les contremaîtres comme les représentants de la Ville auprès des employés sous leur juridiction. À ce titre, ils veillent au bon fonctionnement de leur unité dans le meilleur intérêt de la Ville.
- 2.03 Il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention collective.
- 2.04 Les comités prévus à la présente convention collective sont formés dans le respect des juridictions des arrondissements. Ils ne traitent pas de sujets qui relèvent de la compétence des arrondissements.

La présente convention collective ne doit pas être interprétée comme régissant des matières qui relèvent de la juridiction des arrondissements en vertu de la loi, sauf lorsque l'arrondissement a délégué ce pouvoir au comité exécutif conformément à la loi.

## **Article 3 Juridiction**

- 3.01 La présente convention collective de travail régit les contremaîtres couverts par l'accréditation syndicale définie à l'alinéa 2.01.

## **Article 4 Définition des expressions**

- 4.01 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :
- a) « **Contremaître permanent** » signifie toute personne ou tout employé nommé à titre permanent, en conformité des dispositions de la convention collective de travail, à une charge continue, moyennant un traitement annuel.
  - b) « **Contremaître temporaire** » signifie toute personne ou tout employé nommé à titre temporaire, en vue de la permanence, en conformité des dispositions de la convention collective de travail, pour une période ne dépassant pas douze (12) mois de travail effectif incluant les vacances pour un employé de la Ville et de douze (12) mois de travail effectif pour une personne de l'extérieur de la Ville, à une charge continue, moyennant un traitement annuel.

- c) « **Contremaître intérimaire** » signifie tout employé appelé à exercer pleinement, bien que temporairement, des tâches normalement dévolues à un contremaître, sauf si cette personne occupe un poste temporairement vacant par suite de maladie, de vacances annuelles ou d'accident du travail d'un contremaître.
- d) « **Contremaître** » signifie toute personne ou tout employé couvert par la présente convention collective.
- 4.02 L'expression « **mois complet de service** » signifie un (1) mois civil pendant lequel le contremaître a été rémunéré par la Ville ou a bénéficié des prestations d'invalidité court terme mentionnées à l'alinéa 20.01 et 20.02 pendant plus de la moitié du nombre de jours ouvrables du mois.
- 4.03 « **Année de référence** » signifie du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.
- 4.04 a) Aux fins d'application des présentes, « **l'ancienneté générale** » signifie la date d'entrée à la Ville de tout contremaître, aussi bien en qualité d'employé que de contremaître.
- b) Aux fins d'application des présentes, « **l'ancienneté de promotion** » signifie la date nommant un employé conformément à l'alinéa 4.01 b), en vue de la permanence à un poste régi par l'accréditation définie à l'alinéa 2.01.
- Lorsque deux (2) ou plusieurs contremaîtres ont la même date d'ancienneté de promotion, l'ancienneté générale à la Ville est alors utilisée afin de déterminer l'ordre d'ancienneté.
- 4.05 a) « **Poste** » signifie l'ensemble des tâches exécutées par une seule personne.
- b) « **Tâche** » signifie toute activité afférente à un poste qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé.
- c) « **Plan d'évaluation** » signifie la méthode utilisée à l'annexe « C » en vue de mesurer la valeur relative des emplois entre eux; cette valeur s'exprime en points.
- d) « **Classement** » signifie la méthode utilisée à l'annexe « A » (Plan de rémunération) pour classer dans un groupe de traitement un emploi suivant le nombre de points obtenus lors de son évaluation.
- e) « **Promotion** » signifie le passage par un contremaître d'un poste de son groupe de traitement actuel à un autre poste appartenant à un groupe de traitement supérieur au sien.
- f) « **Affectation** » signifie le passage par un contremaître d'un poste de son emploi à celui d'un autre emploi appartenant au même groupe de traitement que le sien.
- g) « **Mutation** » signifie le passage d'un contremaître d'un poste à un autre poste appartenant au même emploi.
- h) « **Rétrogradation** » signifie le passage par un contremaître du poste qu'il occupe à un autre poste appartenant à un groupe de traitement inférieur.
- i) « **Emploi** » signifie l'un ou l'autre des emplois apparaissant à l'annexe « E » des présentes.

- j) « **Employé** » signifie une personne non couverte par l'unité de négociation définie à l'alinéa 2.01.
- k) « **Traitement périodique** » signifie le traitement annuel divisé par trois cent soixante-cinq jours et quart ( $365 \frac{1}{4}$ ) et multiplié par quatorze (14).
- l) « **Taux horaire** » aux fins de paiement du temps supplémentaire signifie le traitement périodique divisé par soixante-seize (76) heures.
- m) « **Conjoint** » signifie l'homme ou la femme qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un an; cette définition correspond aussi aux personnes de même sexe qui vivent maritalement et qui habitent ensemble depuis au moins un an.
- n) « **Section ou division** » signifie l'unité administrative de base dans la structure organisationnelle de la Ville. Elle peut indifféremment représenter une division ou une section d'une direction d'un arrondissement ou d'une direction d'un service corporatif.

## **Article 5 Régime syndical**

- 5.01 La Ville perçoit, en les retenant sur les chèques de paie, les contributions régulières des membres de l'Association qui lui en ont confié le mandat. Le membre peut révoquer ce mandat pourvu qu'il le fasse par un écrit adressé au trésorier de l'Association et à la Ville, entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant la date d'expiration de la présente convention.
- 5.02 Le contremaître assujéti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Ville par écrit, sur la formule approuvée à cette fin, à prélever sur son traitement un montant égal à la cotisation régulière syndicale et à remettre la somme intégrale à l'Association.

## **Article 6 Semaine et heures de travail**

- 6.01
  - a) À moins de dispositions contraires, la semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures réparties en quatre (4) jours consécutifs de neuf (9) heures trente (30) minutes consécutives de travail par jour, l'horaire de travail de fin de semaine étant de trente-huit (38) heures réparties en trois (3) jours consécutifs de douze (12) heures quarante (40) minutes consécutives de travail, à l'exception des périodes de repas, pour un total annuel de mille neuf cent soixante-seize (1976) heures payées.
  - b) Nonobstant les alinéas 6.01 et 6.03 a), lorsqu'un poste est nouvellement créé, soit en excédent du nombre de postes par emploi existant à la signature de la convention collective, l'arrondissement ou le service corporatif concerné peut déterminer une semaine normale de travail comprenant une répartition des jours et des heures différente de celle prévue à l'alinéa 6.01. Dans ce cas, il en informe au préalable l'Association.
  - c) Aux fins d'établir les horaires de travail des contremaîtres, les modalités suivantes s'appliquent :

- Les horaires des contremaîtres sont établis en fonction des horaires des employés qu'ils dirigent;
- toutes les modalités d'horaires non prévues à l'article 6 de la convention collective doivent faire l'objet de négociation avant d'être implantées;
- la Ville peut prévoir un horaire comportant les samedi et dimanche comme jours normaux de travail pour un maximum de vingt pour cent (20 %) des effectifs contremaîtres (arrondi à une personne près) n'ayant pas déjà un tel horaire par section ou division selon le cas.

- 6.02 a) L'horaire de travail de chaque contremaître est déterminé et peut être modifié selon les besoins de l'arrondissement ou du service corporatif concerné en tenant compte de l'ancienneté de promotion, pourvu que le contremaître en soit avisé vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- b) Le contremaître nommé temporairement dans une fonction supérieure et dont le nom n'apparaît pas sur la liste d'éligibilité de cette fonction ne peut faire valoir son ancienneté de promotion pour son choix d'horaire et de congé hebdomadaire à moins que le contremaître contre qui il l'a fait valoir soit lui-même en fonction supérieure et que son nom n'apparaisse pas sur cette liste d'éligibilité ou que ce contremaître ait le statut de contremaître intérimaire.
- c) Dans les cas où il y aurait une modification à l'horaire de travail pour une durée excédant une (1) semaine, il doit y avoir discussion préalable entre le contremaître en cause et son supérieur. Dans le cas de l'activité déneigement, aucune entente n'est requise.
- d) S'il y a désaccord entre le contremaître en cause et son supérieur, il doit y avoir discussion avec l'Association. Si l'Association, après avis écrit transmis par l'arrondissement ou le service corporatif concerné dans les cinq (5) jours de la modification, est en désaccord avec la modification, celle-ci demeure, mais l'Association peut soumettre le cas à la procédure sommaire d'arbitrage prévue au paragraphe 22.08 dans les cinq (5) jours suivant la date où l'Association a reçu l'avis.
- e) Lorsque la modification d'horaire est soumise à l'arbitrage, l'arrondissement ou le service corporatif concerné assume le fardeau de la preuve. L'arbitre a comme mandat de décider si le changement est fondé; si le changement est non fondé, l'arrondissement ou le service corporatif concerné doit rétablir le contremaître dans son ancien horaire. L'arbitre peut également accorder une compensation au contremaître dont l'horaire a été modifié. Cette compensation ne peut excéder la différence entre le taux de salaire normal majoré de quarante-quatre pour cent et le taux de salaire normal du contremaître pour les heures qu'il a travaillées en dehors de son ancien horaire.
- 6.03 a) Le contremaître qui travaille du lundi au jeudi a droit, chaque semaine, à trois (3) jours de congé consécutifs de vingt-quatre (24) heures chacun. Ces trois jours de congé consécutifs sont fixés le vendredi, le samedi et le dimanche.
- b) Pour le contremaître qui travaille du mardi au vendredi, ces trois (3) jours de congé consécutifs de vingt-quatre (24) heures chacun sont fixés le samedi, le dimanche et le lundi.
- c) Pour le contremaître affecté à la collecte des ordures ménagères qui travaille le lundi, mardi, jeudi et vendredi, ces trois (3) jours de congé de vingt-quatre (24) heures chacun sont fixés le samedi, le dimanche et le mercredi.
- d) Le contremaître qui travaille sur l'horaire de fin de semaine tel que prévu en 6.01 a) a droit à quatre (4) jours de congé consécutifs de vingt-quatre (24) heures chacun.

- e) Les dispositions des alinéas 6.03 a), b), c) et d) ne s'appliquent pas dans les cas suivants : les contremaîtres travaillant suivant un système de rotation, ceux dont les congés hebdomadaires étaient fixés d'autres jours que le vendredi-samedi-dimanche ou le samedi-dimanche-lundi à la signature de la présente convention et ceux nommés ou embauchés dans un poste dont l'horaire a été établi en vertu des dispositions de 6.01 b). En ces derniers cas, les jours de congé hebdomadaire sont fixés selon un horaire établi en conformité de 6.01 c).

Toutefois, ces horaires doivent prévoir un samedi et un dimanche consécutifs à toutes les quatre (4) semaines.

- 6.04 Le contremaître dont la journée normale de travail est réduite d'une (1) heure à l'occasion du changement de l'heure normale à l'heure avancée ne subit aucune réduction de salaire par suite de ce changement. Le contremaître dont la journée normale de travail est augmentée d'une (1) heure à l'occasion du changement de l'heure avancée à l'heure normale n'est pas compensé pour cette heure additionnelle.
- 6.05 Le contremaître travaillant suivant un système de rotation peut, avec la permission préalable et écrite de son directeur ou son représentant, s'entendre avec un compagnon de travail pour se faire remplacer sur son équipe ou échanger un jour de congé hebdomadaire. Ce privilège est limité à huit (8) fois par année de référence par le contremaître requérant (ou demandeur) et peut être accordé en autant que ce remplacement n'entraîne aucune charge additionnelle pour la Ville.
- 6.06 La Ville ne doit, dans aucun cas, se prévaloir des jours fériés dans le calcul du travail supplémentaire. Les trente-huit (38) heures de travail spécifiées aux dispositions de l'alinéa 6.01 sont réduites du nombre d'heures qu'aurait fourni le contremaître si ce jour de congé avait été ouvrable.

La semaine de travail pour les contremaîtres couverts par la présente convention est calculée du samedi au vendredi de la semaine suivante inclusivement.

- 6.07 Les parties conviennent que, malgré toute disposition de la convention collective, les horaires existant à la signature de la présente convention demeurent jusqu'à ce qu'ils soient modifiés conformément au présent article.
- 6.08 Les parties conviennent que la négociation des horaires de trente-huit (38) heures se fait selon les règles suivantes :
- a) les horaires de travail sont négociés par chacun des services corporatifs et des arrondissements;
  - b) les horaires des contremaîtres sont établis en fonction des horaires des employés cols bleus qu'ils dirigent, en tenant compte que les contremaîtres doivent être au travail avant le début du quart de travail des employés manuels sous leur responsabilité et pendant toute la durée de ce quart et en considérant de plus que la période des repas des contremaîtres ne dépasse pas, sous réserve de la négociation au présent alinéa, trente (30) minutes par jour;
  - c) dès l'entrée en vigueur d'un horaire pour les employés cols bleus :

- i) l'horaire des contremaîtres concernés est immédiatement modifié, si nécessaire, afin d'être conforme au paragraphe b) du présent alinéa, jusqu'à ce qu'une entente intervienne ou qu'une décision arbitrale soit rendue conformément aux dispositions qui suivent dans le présent alinéa;
  - ii) les services corporatifs et les arrondissements et l'Association doivent compléter la négociation des horaires dans les quarante (40) jours qui suivent, à défaut de quoi le litige est soumis à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'alinéa 22.08; le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur; le délai de quarante (40) jours peut être prolongé, par entente mutuelle, afin de tenir compte des congés fériés et vacances annuelles;
  - iii) la négociation se déroule au sein du comité de relations professionnelles prévu à l'article 34 pour chacun des services corporatifs et arrondissements; ceux-ci feront parvenir leurs projets d'horaires à l'Association dans les cinq (5) jours de l'entrée en vigueur de l'horaire des employés cols bleus;
  - iv) les services corporatifs ou arrondissements sont invités à se regrouper afin de négocier à la même table les horaires des contremaîtres lorsque les besoins des services corporatifs ou arrondissements se recoupent.
- d) Les parties conviennent de discuter de toute situation problématique causée à un contremaître lors du changement de son horaire de travail en application de l'alinéa 6.08 c) i), afin de tenter de réduire les effets de cette situation problématique personnelle.

## **Article 7 Travail supplémentaire**

7.01 « **Travail supplémentaire** » signifie tout travail préalablement approuvé par l'arrondissement ou le service corporatif concerné ou son représentant autorisé et accompli en plus du nombre d'heures normales telles que définies à l'article 6, ou accompli un jour férié ou hebdomadaire. Un travail exceptionnel de courte durée (maximum de quinze (15) minutes) qui, de par sa nature, exige nécessairement la continuité ou ne peut être abandonné sans préjudice, ne constitue pas de travail supplémentaire.

7.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) Au taux de salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée normale de travail.
- b) Au taux de salaire normal pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la semaine normale de travail.
- c) Au taux de salaire normal pour tout travail effectué au cours de l'un ou l'autre des congés chômés et payés énumérés à l'article 8 des présentes, et ce en plus de la fête payée.
- d) Au taux de salaire normal pour tout travail effectué le dimanche, sauf pour les contremaîtres dont le ou les congés hebdomadaires sont fixés d'autres jours que les samedis et dimanches.
- e) Au taux de salaire normal pour tout travail effectué le jour de congé hebdomadaire remplaçant le dimanche, seulement pour les contremaîtres dont le ou les congés hebdomadaires sont fixés d'autres jours que les samedis et dimanches.



Pour les contremaîtres qui ont plus de trois (3) jours de congé hebdomadaire, le deuxième jour et le quatrième jour sont considérés comme des dimanches.

- f) Tout contremaître rappelé au travail durant sa période de vacances ou de temps remis préalablement autorisé est rémunéré au taux du travail normal.

7.03 Dans le cas de travail supplémentaire pour lequel une remise en congé est convenue entre les parties, le contremaître bénéficie de temps simple en congé.

Toute remise de temps supplémentaire en congé ne doit pas être inférieure à une demi-journée ni excéder une période de cinq (5) jours consécutifs à la fois.

Les heures de travail supplémentaire pour lesquelles il y a remise en congé convenue sont accumulées jusqu'à un maximum de quinze (15) jours ouvrables. Toutefois, le supérieur immédiat peut, en tout temps, réduire ce maximum d'au plus 10 jours. Les heures accumulées peuvent être prises par le contremaître en autant que les besoins du service corporatif ou de l'arrondissement concerné le permettent. Le contremaître ne peut prendre plus de quinze (15) jours ouvrables en remise de congé par année de référence. Malgré ce qui précède, le contremaître peut, après entente avec son supérieur immédiat, excéder le maximum indiqué.

Lors de la mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, le contremaître ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures en temps supplémentaire remises en congé et non utilisées, au taux de son dernier traitement.

7.04 a) Après les heures normales de travail, le contremaître obligé de revenir pour effectuer du travail supplémentaire est rémunéré au taux du salaire normal pour un minimum de trois (3) heures. Une demi-heure est allouée pour le transport à l'intérieur de cette période; toutefois, si la présence de ce contremaître est de nouveau requise, avant l'expiration de cette période de trois (3) heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures et son travail supplémentaire compte à partir du premier appel.

b) Le contremaître en vacances ou en congé hebdomadaire, requis par la cour de comparaître pour toute affaire relative à l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son emploi, est rémunéré pour une journée complète de travail au taux du salaire normal.

c) Le contremaître qui travaille de nuit au moment où il est appelé comme juré ou témoin n'est pas tenu de se présenter au travail après sa présence en cour si celle-ci a duré plus de deux (2) heures.

7.05 a) La disponibilité est assurée, la fin de semaine ou un jour férié, à tour de rôle parmi les contremaîtres consentants. Le contremaître qui ne peut respecter son tour de rôle doit s'entendre avec un compagnon de travail pour se faire remplacer. Le choix de ce remplaçant se fait d'abord parmi les contremaîtres qui ont accepté d'assurer la disponibilité et par la suite, parmi les contremaîtres de la section ou de la division concernée.

b) Si aucun contremaître n'accepte de demeurer en disponibilité, la direction de l'arrondissement ou du service corporatif concerné assigne en disponibilité, selon les modalités prévues au paragraphe 7.09 4) l) a), d'abord le contremaître intérimaire, puis, s'il y a lieu, le contremaître ayant le moins d'ancienneté de promotion (selon le paragraphe 4.04 b)) dans la section ou division où la disponibilité est requise.

c) À compter de la signature de la présente entente, le contremaître en disponibilité reçoit le montant correspondant à une (1) heure de travail rémunérée selon son taux horaire par jour.

- 7.06 a) Le travail supplémentaire est toujours offert aux contremaîtres de la section ou de la division concernée, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales de la tâche, à l'intérieur d'une section ou d'une division pour laquelle du travail supplémentaire est requis, par rotation, sauf lorsque le travail doit être exécuté en continuité avec une journée normale de travail. Dans ce dernier cas, le travail supplémentaire est exécuté par le contremaître déjà affecté au travail pour lequel du travail supplémentaire est requis.
- b) Si ledit contremaître refuse ou n'est pas disponible, la Ville offre le travail à un autre contremaître, selon l'ordre de rotation établi, à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le nom du contremaître qui a refusé d'effectuer le travail supplémentaire est inscrit à la fin de la liste des contremaîtres en rotation.
- c) Si aucun contremaître n'accepte ou n'est disponible, la direction de l'arrondissement ou du service corporatif concerné ou son représentant confie d'abord ce travail en temps supplémentaire au contremaître intérimaire, puis, s'il y a lieu, au contremaître ayant le moins d'ancienneté de promotion (selon l'alinéa 4.04 b)) dans la section ou la division où le travail en temps supplémentaire est requis à la condition que le contremaître désigné ait la capacité normale requise pour accomplir le travail supplémentaire.
- 7.07 Le temps supplémentaire effectué et réclamé par le contremaître dans une période de paie est payé, au plus tard, à la deuxième paie qui suit ladite période de paie.
- 7.08 Nonobstant l'alinéa 7.06 et à moins qu'il ne puisse remplir les exigences normales de la tâche, le travail supplémentaire requis durant la fin de semaine est toujours exécuté par le contremaître qui est en disponibilité en vertu de l'alinéa 7.05.

Dans le cas où ce dernier ne peut remplir les exigences normales de la tâche, le travail supplémentaire est offert aux contremaîtres de la section ou de la division concernée, conformément à l'alinéa 7.06.

- 7.09 Les modalités ci-après prévues en regard des alinéas 7.05 et 7.06 s'appliquent aux divisions des directions des Travaux publics et au Service des affaires corporatives (Direction du matériel roulant et des ateliers) :
- 1) Les contremaîtres de chaque section ou division sont consultés afin de déterminer la ou les listes de tour de rôle de disponibilité de fin de semaine ou de jour férié (7.05) ainsi que la ou les listes de rotation (7.06 a). À la Direction du matériel roulant et des ateliers du Service des affaires corporatives, la disponibilité en tant que telle peut couvrir une ou plusieurs sections ou divisions. Le travail en temps supplémentaire revient toutefois aux contremaîtres de la section ou division concernée.
- Ces consultations s'effectuent deux (2) fois l'an aux sections ou divisions des directions des Travaux publics, soit avant la mise en vigueur des horaires des activités hivernales et avant le rétablissement des horaires normaux et une (1) fois l'an, au mois d'octobre, au Service des affaires corporatives;
- 2) Au terme des consultations, chaque section ou division établit les listes ci-dessus mentionnées. S'il y a lieu, les modalités particulières d'utilisation des listes doivent apparaître sur un document qui est transmis à chaque contremaître de la section ou de la division.

Les listes mentionnées au point 1) sont constituées des noms des contremaîtres qui acceptent d'effectuer la disponibilité de fin de semaine ou de jour férié (7.05) ou d'effectuer du temps supplémentaire en rotation (7.06 a);

- 3) Pour une section ou division donnée, l'Association ou la Ville peut dénoncer l'entente conclue en vertu du point 2 par avis écrit adressé à l'autre partie. Cette dénonciation prend effet le premier samedi suivant le trentième (30<sup>e</sup>) jour de calendrier de la réception de l'avis écrit.

Dans une telle éventualité, les dispositions prévues au point 4 ci-après s'appliquent;

- 4) Dans une section ou division, lorsque la consultation n'a pu permettre l'établissement d'un consensus entre les contremaîtres et les représentants de la Ville de cette section ou division, les dispositions suivantes doivent être appliquées :

I) Aux divisions des directions des Travaux publics

- a) Deux (2) listes sont constituées en application de l'alinéa 7.05, une (1) pour les contremaîtres qui, travaillant de jour, acceptent d'assurer la disponibilité de jour et l'autre pour le soir et la nuit.
- b) Deux (2) listes sont constituées en application de l'alinéa 7.06, une pour les contremaîtres qui, travaillant de jour, acceptent de faire des heures supplémentaires de jour et l'autre pour le soir et la nuit.
- c) Une liste spécifique peut être constituée par la Ville pour les travaux d'aqueduc.
- d) S'il advenait qu'une journée normale de travail comprenne plus de deux quarts de travail, une seule liste serait alors constituée en application de l'alinéa 7.06, indépendamment de l'horaire.

II) Au Service des affaires corporatives

- a) Une liste est constituée en application de l'alinéa 7.05 et des listes sont constituées en application de l'alinéa 7.06, une (1) pour les contremaîtres qui, travaillant de jour, acceptent de faire des heures supplémentaires de jour; il en est de même pour le soir et la nuit.
  - b) Nonobstant le paragraphe a), lorsque du temps supplémentaire est requis la nuit sur semaine à la Division du transport, ce temps supplémentaire est offert au contremaître responsable de l'activité pour laquelle il est requis.
- 5) Chaque arrondissement ou service corporatif concerné transmet à l'Association copie des listes constituées dans chaque section ou division, incluant les modalités particulières d'utilisation, le tout dans les dix (10) jours précédant la mise en vigueur des horaires des activités hivernales ou du retour aux horaires normaux.

## Article 8 Jours fériés

8.01 a) Sont chômés et rémunérés les jours suivants :

- la veille du Jour de l'An (demi-journée);
- le Jour de l'An;
- le Vendredi saint OU le dimanche de Pâques OU le Lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes (ou fête de Dollard);
- la fête nationale du Québec
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce;
- la veille de Noël (demi-journée);
- Noël;

ainsi que les jours proclamés fêtes civiques, ou tout autre jour devant remplacer l'un ou l'autre des jours précités.

Si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire pour le contremaître, il est reporté à la journée ouvrable suivante. Toutefois, si les demi-journées précédant Noël et le jour de l'An coïncident avec un jour de congé hebdomadaire pour le contremaître, elles sont reportées au jour ouvrable précédant Noël et le jour de l'An. Cependant, les dispositions de cet alinéa ne s'appliquent pas pour le contremaître dont l'activité cesse le jour férié même.

Dans le cas de substitution d'un jour férié, seul est considéré jour férié le jour servant de substitut;

b) De plus, le contremaître a droit à trois (3) jours de congé mobile qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril, et ce, au choix du contremaître tel que convenu avec son supérieur immédiat et ratifié par son directeur ou son représentant autorisé. Une journée mobile correspond à 9 heures 30 minutes.

À défaut d'être pris avant le 30 avril d'une année, les congés mobiles accumulés au cours des douze (12) mois précédents sont ajoutés à la banque de vacances annuelles à écouler du 1er mai au 30 avril qui suit.

c) Le nombre de congés mobiles est de cinq (5) jours pour le contremaître qui travaille suivant un système de rotation de sept (7) jours par semaine de vingt-quatre heures (24 h) par jour. Une journée mobile correspond à 9 heures 30 minutes.

d) L'acquisition de trois (3) congés mobiles pour le contremaître et de deux (2) congés mobiles additionnels pour les contremaîtres qui travaillent selon les conditions mentionnées à l'alinéa c) du présent alinéa est accordée en vertu des mois complets de service accumulés entre le 1er mai et le 30 avril de la période en cours, selon les modalités suivantes :

- entre trois (3) et six (6) mois : un (1) congé mobile;
- six (6) mois et plus : trois (3) congés mobiles.

Ces congés mobiles peuvent être pris par anticipation.

- e) Le contremaître a droit à un crédit supplémentaire de soixante-trois heures et demie (63,5 heures) de congé mobile annuellement qu'il doit prendre à l'intérieur de la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril. Ces crédits sont accordés en vertu des mois complets de service à raison de cinq heures trente minutes (5h30) par mois. Ces heures peuvent être prises par anticipation. Le contremaître doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat.

À la signature de la convention collective, le contremaître a droit à un prorata du crédit prévu au paragraphe précédent entre la date de signature et le 30 avril 2014 à raison de cinq heures trente minutes (5h30) par mois complet de service. Le mois de la signature de l'entente est comptabilisé si celle-ci a lieu entre le 1<sup>er</sup> et le 15 du mois en question.

Aucune absence en raison de congé mobile ne doit être inférieure au nombre d'heures que le contremaître aurait dû travailler cette journée en raison de son horaire de travail. Le contremaître qui n'a pas suffisamment d'heures de congé mobile dans sa banque pour s'absenter une (1) journée complète peut utiliser l'une ou l'autre des banques à sa disposition pour combler l'écart selon les règles applicables, autrement ces heures sont sans traitement.

Les heures de congé mobile additionnelles visées au présent paragraphe doivent être utilisées dans l'année en cours et sont non monnayables et non transférables.

- 8.02 a) Le crédit de férié est basé sur une semaine normale de 38 heures réparties sur 4 jours de 9 heures 30 minutes et correspond à 85 heures 30 minutes pour tous les contremaîtres, et ce, peu importe la durée de leur semaine régulière de travail.

Au sens du présent article, l'absence lors d'un jour férié énuméré à 8.01 a), lors du jour servant de substitut ou lors d'un congé mobile du contremaître dont la durée de la semaine normale est de quatre (4) jours correspond à 9 heures 30 minutes et un demi-jour (1/2) correspond à quatre (4) heures 45 minutes. Toutefois, la journée d'absence du contremaître dont la durée de la semaine normale est de cinq (5) jours, correspond à 7 heures 36 minutes et un demi-jour (1/2) correspond à 3 heures 48 minutes. La journée d'absence du contremaître dont la durée de la semaine est de trois (3) jours, correspond à 12 heures 40 minutes et un demi-jour (1/2) correspond à 6 heures 20 minutes.

- b) Le contremaître dont la durée de la semaine est de 3 jours n'est pas requis de reporter au prochain jour ouvrable la totalité des fériés énumérés à 8.01 a), et peut décider de travailler jusqu'à un maximum 28 heures 30 minutes annuellement lors de ces jours fériés ou des jours servant de substituts, afin d'éviter un solde négatif au 30 avril sans que cela ne génère de temps supplémentaire.

- 8.03 a) Si l'un ou l'autre de ces jours fériés énumérés à 8.01 a) coïncident avec la période des vacances annuelles, les heures de vacances correspondant à la durée dudit jour férié sont maintenues au crédit de vacances du contremaître et le jour férié est utilisé.

- b) Si une semaine de vacances annuelles coïncide avec l'un ou l'autre des trois (3) jours suivants :

- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint ou le Lundi de Pâques;
- le lendemain de Noël;

ce jour est alors réputé chômé et rémunéré, même si ce jour est habituellement un jour de congé hebdomadaire ou un jour de férié chômé et rémunéré en vertu de 8.01 a) et des crédits additionnels de 9 heures 30 minutes correspondant à ce jour férié sont versés afin d'être utilisés pour compléter la semaine de vacances du contremaître. Un maximum d'un (1) jour férié additionnel annuellement peut être crédité pendant la période de Pâques.

- 8.04 a) Sans venir à l'encontre des dispositions de l'alinéa 8.01 d), tous les jours fériés prévus à l'alinéa 8.01 a) sont maintenus au crédit des fériés du contremaître travaillant régulièrement suivant un système de rotation peu importe s'il est au travail, en congé hebdomadaire, en vacances annuelles ou en tout autre congé autorisé rémunéré à plein traitement conformément à la convention collective.
- b) Les jours fériés maintenus au crédit des fériés du contremaître selon 8.04 a) peuvent être utilisés par celui-ci après entente entre le contremaître et le directeur de sa direction ou son représentant compte tenu des besoins du Service.
- 8.05 a) Le contremaître qui travaille la veille ou le lendemain d'un jour férié bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- b) Le contremaître qui est absent la veille et le lendemain d'un jour férié mais qui est rémunéré à plein traitement pour l'un ou l'autre de ces jours, bénéficie du plein traitement pour ce jour férié.
- c) Le contremaître absent sans traitement la veille et le lendemain d'un jour férié ne bénéficie d'aucun traitement pour le jour férié sauf dans le cas où cette absence sans traitement est couverte par les dispositions des alinéas 10.01 et 10.06 ou sauf si cette absence est due à une suspension pour mesure disciplinaire.
- d) Le contremaître déjà rémunéré en vertu des dispositions des articles 12 et 20 ne bénéficie d'aucun traitement additionnel ni de remise pour ce jour férié.
- 8.06 Le solde au 30 avril des crédits de fériés est, au choix du contremaître, remis à la suite des vacances annuelles prises dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril qui suit ou payé selon le traitement du 30 avril, dans les quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables qui suivent ce 1<sup>er</sup> mai.

## **Article 9 Vacances payées**

- 9.01 a) Le droit aux vacances est acquis le 1<sup>er</sup> mai de chaque année pour services rendus au cours des douze (12) mois précédents. La période des vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante et les vacances ne peuvent pas être transportées d'une telle année de référence à la suivante sans la permission d'un représentant autorisé de la Ville.
- b) La date des vacances est proposée par le contremaître et approuvée par le supérieur immédiat, en tenant compte des circonstances usuelles, c'est-à-dire les besoins de la Ville, l'ancienneté de promotion et les suggestions du contremaître.

Le contremaître ne peut prendre plus de quatre semaines de vacances consécutives, sauf avec l'accord du supérieur immédiat en certaines occasions spéciales.

Le contremaître soumet son choix de vacances avant le 15 avril de chaque année. Une liste indiquant la date des vacances des contremaîtres est complétée au plus tard le premier mai de chaque année.

9.02 Le contremaître a droit, au cours de chaque année qui s'établit du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, à des vacances annuelles selon le nombre d'heures hebdomadaires du poste, tel qu'indiqué au tableau ci-après :

HEURES DE VACANCES :

	A	B	C	D	E	F
Heures hebdomadaires	Moins d'un an	1 an, moins de 2 ans	2 ans, moins de 5 ans	5 ans, moins de 15 ans	15 ans, moins de 20 ans	20 ans et plus
38	7,6	76	114	152	190	228

- a) Moins d'un (1) an de service continu : le nombre d'heures indiqué à la colonne « A », selon les heures hebdomadaires de son poste permanent pour chaque mois complet de service jusqu'au maximum prévu à la colonne « B ».
- b) Après un (1) an de service continu et moins de deux (2) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne « B », selon les heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- c) Après deux (2) ans de service continu et moins de cinq (5) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne « C », selon les heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- d) Après cinq (5) ans de service continu et moins de quinze (15) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne « D », selon les heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- e) Après quinze (15) ans de service continu et moins de vingt (20) ans : le nombre d'heures indiqué à la colonne « E », selon les heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) du nombre par mois complet de service.
- f) Après vingt (20) ans de service continu : le nombre d'heures indiqué à la colonne « F », selon les heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un (1/10) du nombre par mois complet de service.
- g) Le contremaître dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1<sup>er</sup> mai d'une année voit le nombre d'heures de vacances auquel il a droit ajusté en conséquence.

- 9.03
- a) Cependant, le contremaître qui a complété deux (2) ans de service acquis le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures indiqué à la colonne « C » au cours de la période stipulée à l'alinéa 9.01 a), selon le nombre d'heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service.
  - b) Le contremaître qui a complété cinq (5) ans de service acquis le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures indiqué à la colonne « D » au cours de la période stipulée à l'alinéa 9.01 a), selon le nombre d'heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service.
  - c) Le contremaître qui a complété quinze (15) ans de service acquis le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures indiqué à la colonne « E » au cours de la

période stipulée à l'alinéa 9.01 a), selon le nombre d'heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service.

d) Le contremaître qui a complété vingt (20) ans de service acquis le ou avant le 31 décembre de l'année courante, a droit au nombre d'heures indiqué à la colonne « F » au cours de la période stipulée à l'alinéa 9.01 a), selon le nombre d'heures hebdomadaires de son poste permanent, à raison d'un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service.

9.04 Le contremaître doit recevoir son traitement pour la période de ses vacances avant son départ, à la condition qu'il en fasse la demande et que la période de vacances ait été établie au moins vingt (20) jours ouvrables préalablement à la dernière paie précédant le début des vacances.

9.05 Le contremaître qui quitte le service de la Ville a droit au paiement du solde des heures de vacances accumulées au 1<sup>er</sup> mai, tel qu'indiqué au tableau de l'alinéa 9.02, selon les heures hebdomadaires de son poste permanent en concordance avec le nombre de ses années de service plus un dixième (1/10) de ce nombre par mois complet de service depuis le 1<sup>er</sup> mai de l'année de référence en cours, jusqu'à concurrence du maximum prévu à l'alinéa 9.02.

9.06 a) Le contremaître absent sans traitement au cours de l'année de référence a droit, au 1<sup>er</sup> mai suivant, à un nombre d'heures de vacances correspondant au nombre de mois complets de service et le calcul se fait conformément aux dispositions du présent article.

b) Le contremaître qui n'a droit à aucune journée de vacances peut prendre le nombre de jours ouvrables consécutifs équivalant à une (1) semaine de travail sans traitement, après entente avec son directeur ou son représentant. Le contremaître bénéficie, sur demande, des journées de vacances sans traitement nécessaires pour compléter une semaine normale de vacances en plus des journées de vacances auxquelles il a droit.

9.07 Pour le calcul des jours de vacances, les années de service sont établies en tenant compte de l'ancienneté générale. Pour le contremaître embauché avant le 1<sup>er</sup> juin 1975, le calcul du nombre de jours de vacances est établi en tenant compte du nombre d'années de service reconnu pour les fins d'application du règlement concernant la caisse de retraite des contremaîtres.

9.08 Nonobstant l'alinéa 9.01, le contremaître absent pour raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 12 et qui n'a pu épuiser son nombre d'heures de vacances ou prendre les congés mobiles auxquels il avait droit avant le 30 avril de l'année suivant le début de son absence, reçoit le paiement du solde des heures de vacances et de congés mobiles dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 1<sup>er</sup> mai, payable selon le traitement normal du contremaître audit 30 avril.

Lorsqu'une telle absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante, le nombre d'heures de vacances et les congés mobiles acquis durant cette période sont reportés d'une année à l'autre jusqu'au retour du contremaître ou payés conformément aux dispositions de l'alinéa 9.05 si le contremaître quitte le service de la Ville. Lors de son retour au travail, le contremaître peut reporter au 1<sup>er</sup> mai suivant sa date de retour au travail le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auquel il aurait eu droit s'il était demeuré au travail.

9.09 a) Le contremaître absent pour maladie professionnelle ou accident du travail en vertu de l'article 12, n'a droit à l'accumulation de vacances que pour les douze (12) premiers mois de ladite absence.

b) Si le contremaître visé par l'alinéa précédent ne peut prendre la totalité de ses vacances accumulées avant le 1<sup>er</sup> mai, les heures accumulées mais non utilisées lui sont remboursées.



## Article 10 Congés spéciaux

10.01 Le contremaître peut bénéficier d'une absence motivée dans les cas suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : quatre (4) jours consécutifs, y compris le jour du mariage.
- b) À l'occasion du mariage de l'un de ses enfants, d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère ou d'un enfant de son conjoint : le jour du mariage.
- c) À l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, du conjoint ou de l'un de ses enfants, d'un frère, d'une sœur : quatre (4) jours consécutifs.
- d) À l'occasion du décès d'un grand-parent, de l'oncle, de la tante, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, d'un petit-enfant ou d'un grand-parent du conjoint : le jour du décès ou des funérailles ou trois (3) jours consécutifs si ces personnes habitent sous le même toit que le contremaître.
- e) À l'occasion de l'ordination d'un frère ou d'un fils ou de la prononciation des vœux par une sœur, un frère ou un enfant : le jour de ces cérémonies.

Dans les cas ci-dessus, si le mariage, les funérailles, l'ordination ou la prononciation de vœux ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de Montréal, le contremaître a droit à un (1) jour additionnel.

- f) Le contremaître peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées; une journée peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.

Le contremaître doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

- g) Dans tous les cas, le contremaître doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. À l'exception des jours ouvrables d'absence motivée prévus à l'alinéa h), les jours ouvrables d'absence motivée sont déduits des jours accumulés au crédit du contremaître en vertu des dispositions de l'article 11 de la présente convention. Si le contremaître n'a pas de crédits d'heures en maladie, ces absences sont sans traitement.
- h) Parmi les jours d'absence motivée à l'alinéa 10.01, une (1) journée est sans retenue de traitement dans les cas suivants :
  - 1. le jour du mariage de l'employé;
  - 2. à l'occasion du décès ou des funérailles des père, mère, enfant, frère, sœur, conjoint ou enfant de son conjoint.

### 10.02 Délégation – Congrès syndicaux

Le contremaître, choisi comme délégué par l'Association pour assister à des congrès syndicaux, est autorisé à quitter son travail avec l'approbation du représentant autorisé de la Ville, sur

production d'un certificat à cet effet. Ce certificat doit être présenté au supérieur du contremaître quatre (4) jours ouvrables avant la première journée d'absence.

### 10.03 Griefs

Un maximum de trois (3) représentants autorisés de l'Association forment le comité de griefs lequel est composé de deux membres permanents et d'un (1) membre du ou des directions concernées par le grief. Ces derniers peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat vingt-quatre heures (24 h) à l'avance, s'absenter de leur travail pour discuter avec les représentants de la Ville de griefs ou de mécontentes.

Ces mêmes dispositions s'appliquent lors de rencontres convoquées par les représentants de la Ville.

- 10.04 a) À l'occasion des séances de négociation pour fins de renouvellement de convention collective, un maximum de cinq (5) membres de l'Association sont autorisés à quitter leur travail pour assister à ces séances pourvu que le directeur de la direction concernée ou son représentant ait été avisé vingt-quatre heures (24 h) à l'avance, sauf en cas d'urgence.
- b) Lors des réunions préparatoires (ex parte) à la négociation ou à la conciliation, cinq (5) membres de l'Association sont autorisés à quitter leur travail pour participer à ces réunions à condition qu'un certificat soit présenté à cet effet au directeur de la direction concernée ou à son représentant vingt-quatre heures (24 h) à l'avance, sauf en cas d'urgence.
- 10.05 a) Lors de l'audition d'un grief ou d'une mécontente devant l'arbitre, un maximum de trois (3) représentants syndicaux, tel que déterminé à l'alinéa 10.03, peuvent y assister si leur présence est requise par l'Association.
- b) Le contremaître mis en cause peut assister à l'audition du grief devant l'arbitre sans retenue de traitement.

### 10.06 Congé personnel

Le contremaître peut, après entente préalable d'une journée avec son directeur ou son représentant, s'absenter cinq (5) fois au cours de l'année de référence, le total des heures d'absence ne devant pas excéder le nombre d'heures de la semaine normale de travail du contremaître.

Chaque absence est d'au moins une demi-journée (1/2). Ces absences sont déduites du crédit en maladie du contremaître. Si le contremaître n'a pas de crédit d'heures en maladie, ces absences sont sans traitement.

Sur approbation du directeur de la direction concernée ou son représentant et pour autant que le contremaître en ait fait la demande dans les quinze (15) jours ouvrables précédant son départ pour vacances, ces jours d'absence peuvent être ajoutés à la période des vacances du contremaître concerné.

- 10.07 a) Le contremaître délégué comme officier d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin.
- b) Le contremaître occupant un poste au sein de l'Association et travaillant sur rotation peut s'absenter de son travail après approbation par la Ville pour la période de temps requise pour assister aux assemblées du comité exécutif de l'association et aux assemblées générales.

- c) Après approbation par la Ville, le contremaître peut s'absenter de son travail pour activités syndicales.
- d) Lors des absences prévues aux paragraphes a), b) et c), le contremaître doit remplir le formulaire prévu à cette fin et le remettre à son supérieur au moins vingt-quatre heures (24 h) à l'avance. Le total de ces absences ne doit pas dépasser vingt-cinq (25) jours par année.
- e) La Ville accorde aux contremaîtres occupant un poste au sein de l'Association, sur demande écrite (annexe « G »), au moins vingt-quatre heures (24 h) à l'avance, à la condition que cette absence n'affecte pas de façon sérieuse le bon fonctionnement du service concerné, les congés nécessaires aux fins syndicales. Le total de ces absences avec permission prévues au présent alinéa ne doit pas dépasser cinquante (50) jours par année.
- f) Aux fins d'application des alinéas 10.02, 10.03, 10.04, 10.05 a), 10.07 et 16.02, la Ville continue de verser le traitement au contremaître ainsi libéré et l'Association rembourse à la Ville :
  1. Le traitement que reçoit le contremaître lors de ces absences;
  2. Les cotisations payables par la Ville à la Régie des rentes du Québec, l'assurance santé du Québec, la Commission d'assurance emploi, la Commission des accidents du travail et la Caisse de retraite, eu égard aux traitements que reçoivent les contremaîtres.

10.08 Le contremaître peut, aux heures déterminées par le directeur de la direction concernée, s'absenter un maximum d'une (1) heure, sans retenue de traitement, aux fins d'enregistrer son vote le jour des élections syndicales générales ou complémentaires. L'Association doit aviser, par écrit, le directeur des Relations professionnelles au moins dix (10) jours avant la date de l'élection.

#### 10.09 Congé de libération

- a) Sur demande de l'Association, la Ville libère un (1) contremaître de ses fonctions, sans perte de traitement, pour occuper un poste au sein de l'Association. Nonobstant tout autre alinéa à l'effet contraire dans la présente convention collective, le poste ainsi libéré est comblé de manière temporaire jusqu'au retour du contremaître libéré qui, à l'expiration de la période de libération, réintègre son poste.
- b) Dans un délai d'un (1) mois de la date de la signature de l'entente prolongeant la convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2010, la libération prévue au paragraphe a) ci-dessus prend fin.
- c) Le contremaître qui est fiduciaire à la Commission du régime de retraite et/ou à la Commission de la caisse commune siège aux rencontres ou participe au(x) sous-comité(s) et formation(s) autorisés par l'une ou l'autre des commissions et ce, sans perte de traitement. Il maintient ses avantages comme s'il était au travail. À moins d'un cas d'urgence, la Ville ne peut refuser de le libérer pour ces activités.

#### 10.10 Congé pour affaires judiciaires

Un contremaître appelé comme juré reçoit la différence entre son traitement et l'indemnité à laquelle il a droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

Un contremaître appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie intéressée ni directement ni indirectement, reçoit la différence entre son traitement et l'indemnité à laquelle il a droit pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel.

Toutefois, le contremaître doit prévenir le directeur de sa direction ou son représentant au moins vingt-quatre heures (24 h) avant son départ.

#### 10.11 Congé pour affaires publiques

Sur demande écrite, la Ville accorde un congé sans solde d'au plus trente (30) jours ouvrables à tout contremaître qui brigue les suffrages à une élection fédérale, provinciale ou scolaire. De même, la Ville accorde un congé sans traitement, dont la durée maximum est égale à la période comprise entre le lendemain de la publication de l'avis d'élection et le scrutin, à tout contremaître qui brigue les suffrages à une élection municipale.

Si le contremaître est élu, il peut bénéficier d'un congé sans solde pour la durée de son mandat comme député fédéral ou provincial. À la fin de son mandat, il revient à un emploi identique ou équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ.

Si l'employé est élu à un poste de conseiller, d'échevin ou de maire à la Ville de Montréal, il doit démissionner de son poste.

#### 10.12 Congé sans solde

- a) Sous réserve des besoins de la Ville, un contremaître qui désire prendre un congé sans solde peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie. La décision de la Ville n'est pas sujette à la procédure de grief.
- b) Le contremaître qui désire obtenir un congé sans traitement doit faire une demande écrite au directeur de sa direction. Telle demande doit faire état des motifs justifiant sa demande de congé.
- c) Lors d'un congé sans solde, le contremaître ne peut exercer d'activités qui le placent en situation de conflit d'intérêt ou qui serait incompatible avec la condition de santé du contremaître.
- d) Le contremaître conserve mais n'accumule pas les avantages et autres bénéfiques prévus ou non à la convention collective de travail. À son retour, le contremaître reçoit le traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré en service continu dans son poste, à l'exception des augmentations de progression d'échelle correspondant proportionnellement à la durée de son congé.
- e) Si le contremaître contrevient aux dispositions du paragraphe c) ci-dessus ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé sans en avoir eu l'autorisation au préalable, il est réputé avoir remis sa démission.
- f) Un contremaître qui désire prendre un congé sans solde afin de poursuivre des études à plein temps peut obtenir la permission de s'absenter sans rémunération pour une période définie; ces études doivent cependant être en relation avec la nature du travail qu'il exécute ou lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.

Les dispositions des alinéas 33.01 et 33.02 ne s'appliquent pas au contremaître bénéficiant du congé sans solde prévu au présent paragraphe.

- g) Le contremaître qui se voit refuser l'autorisation de prendre un congé sans solde afin de poursuivre des études à plein temps, peut soumettre cette décision dans les dix (10) jours ouvrables à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'alinéa 22.08.

Lorsque le refus d'autorisation d'un congé sans solde est soumis à l'arbitrage, la Ville assume le fardeau de la preuve.

L'arbitre a comme mandat de décider si le refus était fondé et, par conséquent, de maintenir ou de renverser cette décision.

Le délai de soumission du grief à la procédure sommaire d'arbitrage peut, à la demande de l'Association, être prolongé de dix (10) jours ouvrables.

#### 10.13 Régime de congé à traitement différé

##### a) Définition

Le régime de congé à traitement différé ci-après appelé le « régime », vise à permettre au contremaître qui a obtenu au préalable une décision autorisant un congé sans traitement de voir son traitement étalé sur une période prédéterminée, de façon à pouvoir bénéficier d'une rémunération pendant le congé obtenu. Ce régime comprend d'une part une période de contribution et, d'autre part, une période de congé qui suit immédiatement la période de contribution.

Les conditions d'application du régime de congé à traitement différé font l'objet d'un contrat entre la Ville et le contremaître concerné. Ce contrat contient l'ensemble des modalités d'application du régime et les sommes devant y être versées devront être déposées dans un compte chez un fiduciaire.

##### b) Admissibilité

Tous les contremaîtres permanents depuis au moins deux (2) ans sont admissibles au régime. La demande du contremaître doit être soumise à l'autorité compétente dans un délai raisonnable et le régime prendra effet, au plus tard, dans les soixante (60) jours de la signature du contrat.

##### c) Durée du régime

La durée du régime peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans et peut être prolongée dans les cas et de la manière prévue au contrat. Toutefois, la durée du régime, y incluant la prolongation s'il y a lieu, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

Dans le cas où le congé est accordé afin de poursuivre des études, la période totale de contribution et de congé peut être d'un (1) an. Toutefois, le congé accordé, afin de poursuivre des études, peut débuter au plus tôt huit (8) mois après la date du premier montant différé.

##### d) Durée du congé

La durée de la période de congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs. Dans le cas où le congé est accepté afin de poursuivre des études, la durée minimale de la période de congé pourra être de trois (3) mois.

e) Répartition du pourcentage du traitement

Le contremaître peut choisir une des options suivantes : (le pourcentage indique la proportion du traitement reçue pendant la durée du régime) :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 MOIS	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %
7 MOIS	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %
8 MOIS	66,67 %	77,76 %	83,32 %	86,60 %
9 MOIS		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 MOIS		72,20 %	79,15 %	83,32 %
11 MOIS		69,44 %	77,07 %	81,66 %
12 MOIS		66,67 %	75,00 %	80,00 %

10.14 Congé de maternité

- a) Sous réserve des paragraphes l) et m), la contremaître enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Elle doit aviser la Ville dix (10) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant un certificat médical de son médecin traitant, indiquant la date probable de la naissance.
- b) Le préavis peut être de moins de dix (10) jours ouvrables si le certificat médical atteste du besoin de la contremaître de cesser le travail dans un délai moindre.

En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence découlant de l'état de grossesse et entraînant l'arrêt de travail, la contremaître doit, aussitôt que possible, donner à la Ville un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse couche ou de l'urgence.

- c) Si la contremaître ne présente pas l'avis prévu au paragraphe a), elle peut néanmoins partir en tout temps durant la période de six (6) semaines précédant la date probable de la naissance et bénéficier du congé de maternité.
- d) La répartition des semaines de congé avant et après la naissance est à la discrétion de la contremaître concernée, à l'intérieur des limites suivantes :
- la contremaître peut quitter son travail en tout temps à compter de la seizième (16<sup>e</sup>) semaine avant la date probable de la naissance. Toutefois, à partir de la sixième (6<sup>e</sup>) semaine précédant ladite date, la Ville peut exiger par écrit de la contremaître enceinte encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler; à défaut pour cette dernière de fournir à la Ville ledit certificat dans les huit (8) jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet;
  - la date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle la contremaître a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si la contremaître veut reprendre son travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle doit produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. La Ville se réserve le droit de vérifier l'état de santé de la contremaître;

- si la naissance a lieu après la date prévue, la contremaître a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalant à la période de retard.

Cette extension n'a pas lieu si la contremaître peut bénéficier, par ailleurs, d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

- e) La contremaître enceinte qui n'a pas encore droit, conformément à l'alinéa précédent, de quitter le travail pour prendre son congé de maternité, ou qui n'est pas en congé de maternité en raison d'une fausse couche naturelle ou provoquée légalement, peut, en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse, s'absenter et est alors considérée en congé de maladie, jusqu'à la date du début de son congé de maternité.
- f) Moyennant une demande accompagnée d'un certificat médical, la contremaître enceinte exposée à des radiations, des substances toxiques ou à des conditions de travail comportant du danger physique pour elle ou l'enfant à naître, doit être déplacée dans un autre poste.
- g) Pendant le congé de maternité, la contremaître continue d'accumuler ancienneté, vacances, maladie, jours fériés et expérience aux fins d'admissibilité à des examens. Toutefois, la contremaître qui reçoit des prestations supplémentaires de chômage en vertu de l'alinéa 10.15 a), n'a pas droit au paiement des jours fériés écoulés durant cette période. Pour la contremaître qui bénéficie des dispositions de l'alinéa 10.15 b), les jours fériés sont remboursés par un montant forfaitaire égal au traitement habituel moins toute somme reçue de l'assurance emploi.
- h) La contremaître qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la Ville un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre deux (2) semaines.
- i) À son retour au travail après le congé de maternité, la Ville doit réinstaller la contremaître au poste qu'elle occupait au moment de son départ ou à un poste qu'elle aurait obtenu durant son congé.
- j) Sauf dans les cas prévus aux paragraphes l) et m), la Ville fait parvenir à la contremaître, dans le cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la contremaître de donner le préavis prévu ci-après.

La contremaître doit donner par écrit à la Ville un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail. À défaut de préavis, la Ville, si elle a fait parvenir l'avis prévu au paragraphe précédent ou si elle n'y était pas obligée, n'est pas tenue de reprendre la contremaître avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

- k) En raison d'un mauvais état de santé relié à son accouchement, la contremaître peut, immédiatement après son congé de maternité de vingt (20) semaines prévu aux alinéas a) et h), être considérée en absence pour maladie et les articles 11 et 20 de la convention s'appliquent.
- l) Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, la contremaître a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

- m) Si la contremaître accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de la naissance.
- n) La contremaître peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail. Si le nombre de jours ouvrables avant le 30 avril n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, elle peut, nonobstant l'alinéa 9.01 a), en compléter l'épuisement sans interruption après ce 30 avril.
- o) Nonobstant le paragraphe précédent, lors de son retour au travail, la contremaître peut reporter au 1<sup>er</sup> mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée au travail.
- p) La contremaître peut s'absenter sans traitement pour un examen relié à la grossesse effectué par un professionnel de la santé ou par une sage-femme conformément, dans ce dernier cas, à la Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes (1990, chapitre 12). La contremaître avise son supérieur immédiat le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

#### 10.15 Régime de prestation supplémentaire de chômage

- a) La contremaître qui a complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, est déclarée admissible à de telles prestations, reçoit durant son congé de maternité :
  - pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire;
  - pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité, mais sans toutefois excéder quinze (15) semaines;
  - pour chacune des semaines où elle ne reçoit pas de prestations d'assurance emploi et qui suivent la période prévue au paragraphe précédent, mais, sans excéder la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité, une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire.
- b) La contremaître qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé de maternité ou qui est exclue du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de l'indemnité prévue à 10.15 a).

Toutefois, la contremaître qui a accumulé, au sens du régime d'assurance emploi, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé de maternité pour avoir droit à des prestations d'assurance emploi reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé de maternité, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestation, jusqu'à un maximum équivalant à cinq (5) semaines de prestations.



- c) L'indemnité prévue à 10.15 a) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation par la contremaître d'une preuve attestant qu'elle reçoit des prestations d'assurance emploi.
- d) Aux fins du présent alinéa, le traitement hebdomadaire est obtenu en divisant par deux (2) le traitement périodique habituel.
- e) En aucun temps durant les vingt (20) semaines du congé de maternité, la contremaître ne pourra recevoir un revenu supérieur à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement habituel.

#### 10.16 Congé parental

- a) Un congé parental, continu et sans traitement, qui ne peut excéder deux (2) ans après la naissance de l'enfant ou la date de la prise en charge dans le cas d'adoption, est accordé au contremaître, en prolongation du congé de maternité ou du congé d'adoption, ainsi qu'au contremaître dont la conjointe a donné naissance à un enfant.

- b) Congé parental partiel

Le contremaître qui ne se prévaut pas du congé parental ci-dessus a droit, sous réserve des besoins de l'Employeur, à un congé parental partiel d'au plus deux (2) jours par semaine sans traitement, pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

Le contremaître peut toutefois combiner un congé parental et un congé parental partiel à l'intérieur de cette même période de deux (2) ans. Dans ce cas, l'avis prévu au paragraphe c) ci-après doit contenir l'étalement de la période de congé parental et celle du congé parental partiel.

- c) Le contremaître doit aviser son supérieur immédiat quinze (15) jours ouvrables avant la date du début du congé en présentant une déclaration écrite attestant de sa demande de congé parental et en indiquant la durée probable de celui-ci.

Lorsque le contremaître opte pour une période de congé parental partiel, l'avis ci-dessus est d'au moins trente (30) jours et doit obligatoirement contenir, en plus de la durée probable de la période de congé, l'identification du ou des jours de congé valables pour chacune des semaines de la période de congé.

- d) Sous réserve des paragraphes e) et f) ci-après, le contremaître en congé parental ou en congé parental partiel continue d'accumuler ancienneté, vacances, jours fériés, crédit d'heures de maladie et expérience aux fins d'admissibilité pendant les vingt (20) premières semaines du congé parental ou de la période du congé parental partiel, selon le cas.
- e) La contremaître qui a bénéficié d'un congé de maternité et qui se prévaut d'un congé parental ou d'un congé parental partiel continue d'accumuler ancienneté, vacances, jours fériés, crédits d'heures en maladie et expérience aux fins d'admissibilité pendant les douze (12) premières semaines du congé parental ou de la période du congé parental partiel, selon le cas.
- f) Les dispositions du paragraphe d) ci-dessus ne s'appliquent pas au contremaître ayant bénéficié d'un congé d'adoption. Aux fins d'interprétation des paragraphes e) et f), les jours fériés écoulés pendant le congé parental sont remboursés après la prise du congé parental, par un montant forfaitaire égal au traitement habituel moins toute somme reçue de l'assurance emploi s'il y a lieu.

- g) À son retour au travail après le congé parental, la Ville réinstalle le contremaître au poste qu'il occupait au moment de son départ ou à un poste qu'il aurait obtenu durant son congé avec le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- h) Le contremaître qui veut mettre fin à son congé parental ou à son congé parental partiel avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour.
- i) À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, aucune disposition du présent article ne peut avoir pour effet de conférer à un contremaître un avantage supérieur à celui dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.
- j) Le contremaître peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail. Si le nombre de jours ouvrables, avant le 30 avril suivant son retour, n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, il peut, nonobstant l'alinéa 9.01 a), en compléter l'épuisement sans interruption, après ce 30 avril.
- k) Nonobstant le paragraphe précédent lors de son retour au travail, le contremaître peut reporter au 1<sup>er</sup> mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auquel il aurait droit s'il était demeuré au travail.

#### 10.17 Congé d'adoption

- a) Le contremaître qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, a droit à un congé d'adoption sans traitement de vingt (20) semaines consécutives comprenant obligatoirement la prise en charge de l'enfant. Il doit aviser son supérieur quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ en présentant une déclaration écrite et les pièces justificatives attestant de la démarche d'adoption légale de l'enfant.
- b) Pendant le congé d'adoption, le contremaître continue d'accumuler ancienneté, vacances, jours fériés, crédit d'heures en maladie, et expérience aux fins d'admissibilité aux examens. Toutefois, le contremaître qui reçoit des prestations supplémentaires de chômage en vertu de 10.17 d) n'a pas droit au paiement des jours fériés écoulés durant cette période. Pour la contremaître qui bénéficie des dispositions de l'alinéa 10.17 e), les jours fériés sont remboursés par un montant forfaitaire égal au traitement habituel moins toute somme reçue de l'assurance emploi.
- c) À son retour au travail après le congé d'adoption, l'Employeur réinstalle le contremaître au poste qu'il occupait au moment de son départ ou à un poste qu'il aurait obtenu durant son congé.
- d) Le contremaître qui a complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé d'adoption et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance emploi, est déclaré admissible à de telles prestations, reçoit durant son congé d'adoption :
  - pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire;

- pour chacune des semaines où il reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement hebdomadaire et les prestations d'assurance emploi qu'il reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles il bénéficie de prestations parentales aux fins d'adoption, mais sans toutefois excéder dix (10) semaines.
- e) Le contremaître qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service à la Ville avant le début de son congé d'adoption ou qui est exclu du bénéfice des prestations d'assurance emploi ou déclaré inadmissible est également exclu du bénéfice de l'indemnité prévue à 10.17 d).

Toutefois, le contremaître qui a accumulé, au sens du régime d'assurance emploi, suffisamment de semaines assurables avant le début de son congé d'adoption pour avoir droit à des prestations d'assurance emploi, reçoit, sous réserve de la preuve des prestations reçues pendant le congé d'adoption, un montant forfaitaire correspondant au nombre de semaines sans prestations, jusqu'à un maximum équivalant à cinq (5) semaines de prestations.
- f) L'indemnité prévue à 10.17 d) est versée à intervalle de deux (2) semaines à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine qui suit la présentation par le contremaître d'une preuve attestant qu'il reçoit des prestations d'assurance emploi.
- g) Le contremaître peut épuiser son crédit de vacances à son retour au travail. Si le nombre de jours ouvrables avant le 30 avril suivant son retour n'est pas suffisant pour l'épuiser complètement, il peut, nonobstant l'alinéa 9.01 a), en compléter l'épuisement sans interruption après ce 30 avril.
- h) Nonobstant le paragraphe précédent, lors de son retour au travail, le contremaître peut reporter au 1<sup>er</sup> mai suivant sa date de retour au travail, le nombre d'heures annuelles de vacances nécessaires pour lui permettre de bénéficier du même nombre d'heures auquel il aurait droit s'il était demeuré au travail.

#### 10.18 Congé de paternité ou de prise en charge

Le contremaître dont la conjointe donne naissance à un enfant bénéficie d'un congé de quatre (4) jours sans réduction de traitement. Si le contremaître n'est pas régi par l'horaire normal, le total des heures ainsi accordées est égal à trente-huit (38) heures.

Cette absence est d'au moins une (1) journée à la fois et doit se situer entre l'accouchement et le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Le contremaître qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant peut bénéficier dudit congé; dans ce cas, le congé doit se situer dans les soixante (60) jours suivant la prise en charge de l'enfant. Si le contremaître adopte légalement l'enfant de son conjoint, le congé est alors de deux jours et sans traitement.

#### 10.19 Congé de préretraite

- a) Le contremaître qui prend sa retraite alors qu'il y a droit sans réduction se voit accorder un congé avec solde équivalant à une semaine de travail, lequel congé précède immédiatement sa date de mise à la retraite et ce, en autant qu'il ait signifié officiellement à la Ville sa demande de retraite.

- b) Le contremaître qui désire prendre sa retraite peut se prévaloir d'un congé de préretraite en utilisant son crédit d'heures de maladie prévu à son ancienne banque ainsi que le crédit d'heures de vacances accumulé durant l'exercice en cours.
- c) Durant cette période de préretraite, le contremaître ne bénéficiera que de l'accroissement de salaire prévu pour son groupe d'emploi, des jours fériés, exclusion faite des congés mobiles et de l'indemnité de décès prévue à l'alinéa 20.01 de la convention collective.
- d) Tous les autres avantages prévus à la convention collective cessent de s'accumuler à la date de début du congé de préretraite. L'employé doit signer officiellement sa demande de retraite avant que ne débute ledit congé.

## **Article 11      Crédit d'heures de maladie**

- 11.01 a) Le contremaître conserve le solde de la banque d'heures de maladie acquise en vertu des dispositions de la convention collective expirée le 31 décembre 1985 et il peut l'utiliser aux conditions prévues au paragraphe 11.03 de la présente convention collective.

À compter de la date de l'application de la semaine de travail de trente-huit (38) heures, le solde de la banque d'heures de maladie acquise en vertu du paragraphe ci-dessus est déterminée, pour chacun des contremaîtres visés, de façon à refléter la diminution de quarante (40) à trente-huit (38) du nombre d'heures de travail par semaine. Par la suite, lors de l'utilisation, l'employé est payé en prenant pour base un taux horaire établi sur une base de trente-huit (38) heures de travail par semaine.

- b) À compter du 1<sup>er</sup> mai 2010, le contremaître peut accumuler en crédits d'heures de maladies, au cours d'une année, jusqu'à concurrence de 53,25 heures, à raison d'un douzième (1/12) par mois complet de service, selon le tableau suivant :

<b>Nbre d'heures hebdomadaires de travail</b>	<b>Crédits d'heures de maladie</b>
38	53.25

- c) Chaque année, l'Employeur accorde le crédit d'heures de maladie prévu ci-dessus, par anticipation, selon le nombre de mois complets de service prévu à l'emploi d'un contremaître entre le 1<sup>er</sup> mai d'une année ou la date de son embauche et le 30 avril de l'année suivante.

Nonobstant le paragraphe précédent, comme le crédit d'heures de maladie a été versé au 1<sup>er</sup> mai 2009, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, il sera retiré 7.6 heures de maladie à chaque contremaître pour refléter le prorata de la banque d'heures de maladie annuelle.

- d) Le contremaître dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est modifié après le 1<sup>er</sup> mai d'une année voit son crédit d'heures en maladie ajusté en conséquence.

- 11.02 a) Le contremaître qui s'absente en raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévu à l'article 12, doit utiliser son crédit d'heures en maladie prévu au paragraphe 11.01 b) pour couvrir le délai de carence prévu au contrat d'assurance invalidité court terme.

- b) Le contremaître absent dont l'incapacité n'est pas assurée par la protection d'assurance prévue à l'article 20 mais reconnue par la Direction du soutien à la gestion du capital humain, peut recourir à son crédit d'heures en maladie prévu à l'alinéa 11.01 b), jusqu'à épuisement dudit crédit, après quoi, si le contremaître a accumulé, en vertu de l'alinéa 11.01 a), une banque d'heures en maladie, il peut y recourir pour couvrir ladite absence.

11.03 Le contremaître qui s'absente pour raison de maladie ou accident et qui bénéficie de prestations en vertu du contrat d'assurance invalidité court terme ou qui est sans traitement, doit, lorsque requis, dès son retour au travail, se présenter à la Division de la santé au travail de la Ville et, sur demande, fournir un certificat de son médecin traitant.

11.04 Aussi souvent qu'elle le désire et dans tous les cas, la Ville peut, par un médecin de son choix, faire examiner le contremaître absent pour raison de maladie ou accident, autre que ce qui est prévu à l'article 12.

Cependant, toute période d'absence pendant laquelle le contremaître ne touche pas de prestations d'invalidité de l'assureur, le médecin décide si l'absence est motivée et il détermine la date à laquelle le contremaître peut reprendre son travail. Le contremaître a le droit de se faire représenter par son médecin. Si son médecin et celui de la Ville diffèrent d'opinion, ils recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. La Ville accepte le choix des deux médecins. Les honoraires du troisième médecin sont payés à parts égales par l'Employeur et par le contremaître concerné.

- 11.05
- a) La Ville peut, en tout temps, exiger qu'un contremaître subisse un examen médical devant ses médecins.
  - b) Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Ville décide de muter un contremaître, de le congédier ou de le rétrograder ou de ne plus lui permettre de remplir son emploi habituel, ce dernier, par l'entremise de l'Association, soumet par écrit les constatations de son médecin personnel qui sont considérées comme consultation à tous les points de vue au médecin de la Ville et énoncé du grief.
  - c) Sur réception du grief, le médecin de la Ville peut, s'il le juge à propos, consulter le médecin du contremaître.
  - d) La Ville et l'Association doivent se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief à la Direction des relations professionnelles. La Ville doit fournir, aussitôt que possible, une réponse écrite au grief.
  - e) Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, l'Association doit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la date de la réponse écrite de la Ville, sous peine de déchéance, demander l'arbitrage médical. Toutefois, il ne pourra y avoir arbitrage médical que s'il y a désaccord entre le médecin du contremaître et le médecin de la Ville sur les anomalies constatées ou sur les conséquences que peuvent entraîner ces anomalies. À défaut de consultation entre les médecins, le contremaître conserve son droit à l'arbitrage médical.
  - f) Cet arbitrage médical a lieu devant un arbitre-médecin choisi d'un commun accord par le médecin de la Ville et celui du contremaître. À défaut d'entente dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la demande d'arbitrage, cet arbitre-médecin est nommé par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre. L'arbitre-médecin doit rendre une décision dans les trente (30) jours ouvrables de l'examen.

- g) À défaut de rendre une décision dans ce délai, un nouvel arbitre-médecin est nommé selon le présent paragraphe. Sa décision est finale quant aux anomalies constatées. Ses honoraires sont payés par la partie qui n'obtient pas gain de cause, soit la Ville ou l'Association.
- h) Les pouvoirs de l'arbitre-médecin sont limités à fixer les anomalies constatées lors de son examen. Il doit également, compte tenu de ces anomalies, établir, après avoir entendu les parties, si le contremaître peut être assigné à son travail habituel ou à un travail autre que son travail habituel.
- i) Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception par la Ville de la décision de l'arbitre-médecin, celle-ci informe l'Association de son intention d'appliquer ou non la décision de l'arbitre-médecin.

Advenant un refus par la Ville d'appliquer cette décision, l'Association peut soumettre à un arbitre nommé selon l'article 21 la question à savoir si le contremaître doit être assigné à son travail habituel ou s'il peut être assigné à un travail autre que son travail habituel. Cet arbitre doit statuer sur toute autre question relative aux griefs.

11.06 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate du contremaître, lorsque personne à la maison autre que le contremaître ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible au contremaître, après en avoir informé son chef immédiat, d'utiliser son crédit en maladie; ce privilège ne doit s'appliquer que provisoirement et dans les cas d'urgence nécessité, et la Ville se réserve le droit de contrôler les faits. Cette absence, sur demande du contremaître, peut être sans traitement.

11.07 a) Le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, la Ville paie le solde du crédit d'heures en maladie acquis pour les douze (12) mois précédents selon l'alinéa 11.01 b) et non utilisé par le contremaître au taux de traitement dudit contremaître au 30 avril précédent. Toutefois, la totalité du solde du crédit d'heures en maladie peut, au choix du contremaître, être compensé en heures de vacances portées au crédit de sa banque d'heures de vacances de l'année en cours.

Le contremaître doit aviser la Ville, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, s'il souhaite que la totalité du solde de son crédit d'heures en maladie soit transformé en vacances. À défaut de fournir un tel avis à l'intérieur de la période précitée, la Ville procède au paiement.

b) Lors de sa mise à la retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout contremaître ou ses ayants droit bénéficient du solde d'heures en maladie accumulées à son crédit en vertu des alinéas 11.01 a) et b), payable au taux de son dernier traitement.

11.08 Aux fins d'application des dispositions de l'alinéa 11.08 b), le contremaître n'a droit, pour l'année durant laquelle il abandonne le service, qu'à un douzième (1/12) du nombre d'heures prévu pour son emploi à l'alinéa 11.01 par mois complet de service entre le 1<sup>er</sup> mai courant et le moment de son départ.

La Ville est autorisée à retenir, sur les derniers chèques de paie du contremaître, toute somme d'argent proportionnelle au crédit d'heures en maladie versé par anticipation par la Ville alors que le contremaître n'y avait pas droit.

## **Article 12 Maladie professionnelle et accidents du travail**

- 12.01 a) Dans le cas de blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, le contremaître reçoit un montant égal au traitement net en temps normal qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail, tant qu'il n'est pas redevenu apte à reprendre le travail ou qu'il n'est pas établi de façon définitive qu'il ne pourra plus reprendre le travail. Cependant, le contremaître rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi sur l'assurance automobile du Québec ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi. De même, le contremaître rembourse à la Ville toute somme d'argent qu'il perçoit en compensation de traitement par l'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou des règlements adoptés sous l'autorité de cette loi.
- b) Quant au reste, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, L.R.Q., c.A.3.001 et ses modifications s'appliquent.
- c) La Direction du soutien à la gestion du capital humain transmet chaque mois à l'Association le nom des accidentés, la cause et la date de l'accident.
- d) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, dès qu'un contremaître est considéré apte au travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réintègre à son poste ou tout autre poste vacant de son emploi ou tout autre emploi de groupe de traitement équivalent ou inférieur qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.

À défaut de poste vacant, la Ville peut déplacer le titulaire d'un poste, si celui-ci y consent; cependant, la Ville peut déplacer le titulaire d'un poste de contremaître d'entretien ménager sans que celui-ci y consente, par ordre inverse d'ancienneté de promotion, si tel déplacement permet la réintégration du contremaître considéré apte au travail par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le contremaître ainsi déplacé est alors considéré comme étant régi par l'article 23. La Ville peut aussi intégrer le contremaître dans tout emploi convenable qu'il est en mesure d'accomplir à la Ville.

À défaut d'emploi équivalent ou inférieur disponible conforme à sa condition physique et ses qualifications ou d'intégration dans un emploi convenable, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent.

- 12.02 Aux fins de l'interprétation du présent article, le montant net du traitement en temps normal est égal à l'indemnité payable selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles augmenté d'une somme suffisante pour maintenir le traitement net, exclusion faite de toute prime, après déduction des contributions régulières au régime supplémentaire de rentes de la Ville, des retenues d'impôt sur le revenu et des contributions aux régimes publics applicables à cette somme. Les calculs afférents sont effectués sur une base annuelle.
- 12.03 Dans tous les cas et aussi souvent qu'elle le désire, la Ville peut, par un médecin de son choix, faire examiner le contremaître accidenté.

## **Article 13 Permanence du contremaître**

13.01 Le contremaître, embauché temporairement selon l'alinéa 4.01 b) à une charge continue moyennant un traitement annuel, est nommé en permanence à ce poste s'il l'a rempli durant une période maximale de douze (12) mois de travail effectif, incluant les vacances pour un employé de la Ville. Cette période maximale est de douze (12) mois de travail effectif lorsqu'il s'agit d'une personne qui n'était pas déjà à l'emploi de la Ville. Si le contremaître temporaire n'a pas droit à la nomination permanente à l'expiration de la période ci-dessus mentionnée, il cesse de recevoir son traitement et doit être immédiatement remercié de ses services s'il s'agit d'une personne de l'extérieur ou retourné à son ancien poste ou tout autre poste équivalent s'il s'agit d'une personne qui était à l'emploi de la Ville avant sa nomination temporaire, sans perte des droits acquis avant sa nomination.

## **Article 14 Ancienneté**

- 14.01 a) Les contremaîtres nommés à un poste permanent couvert par l'accréditation avant le 20 septembre 1978, conservent pour fins d'ancienneté de promotion la date d'ancienneté acquise sans préjudice.
- b) Le contremaître nommé à un poste permanent couvert par l'accréditation après le 20 septembre 1978 et avant le 20 décembre 1989, acquiert une ancienneté de promotion à la date de la résolution du comité exécutif de la Ville ou de la décision d'un représentant autorisé de la Ville.
- c) Le contremaître nommé à un poste permanent couvert par l'accréditation depuis le 20 décembre 1989, acquiert une ancienneté de promotion à la date de sa nomination de contremaître temporaire.
- 14.02 La liste des contremaîtres avec les dates d'ancienneté est transmise à l'Association une fois par année avant le 15 juin de l'année en cours. En cas d'erreur, le contremaître en demande la correction. S'il y a désaccord, le contremaître soumet son cas selon le mode de règlement des griefs prévu dans la convention.

Tout changement de date inscrit par la suite doit être communiqué au contremaître concerné et à l'Association. La liste officielle que la Ville s'engage à communiquer à l'Association doit comprendre le nom du contremaître, son service corporatif ou son arrondissement, sa division, sa section, sa date d'entrée en service, le titre de son poste, ainsi que la date de promotion dans l'unité de négociation.

### **14.03 Acquisition et perte du droit d'ancienneté**

- a) L'employé de la Ville qui devient contremaître conserve l'ancienneté générale acquise dans son ancien poste et acquiert une ancienneté de promotion telle que définie à l'alinéa 4.04 b).
- b) Une personne de l'extérieur qui devient contremaître acquiert de l'ancienneté générale et de promotion dès qu'elle a terminé sa période de probation temporaire de douze (12) mois de travail effectif. Lorsque le contremaître a ainsi complété sa période de probation temporaire, ses anciennetés sont rétroactives au premier jour de son embauchage à titre de contremaître temporaire. Si avant sa nomination à titre de contremaître temporaire le contremaître a agi à



- c) titre de contremaître auxiliaire, la Ville détermine ses dates d'ancienneté en tenant compte du nombre de jours travaillés à ce titre.
- d) Le droit d'ancienneté se perd pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
  - départ volontaire sans avoir au préalable obtenu un permis d'absence de la part de la Ville;
  - congédiement pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la Ville;
  - démission au sens de l'alinéa 10.12 e).
- e) Le contremaître qui quitte définitivement son emploi dans la présente unité de négociation pour occuper un autre emploi au service de la Ville et qui réintègre la présente unité de négociation dans les douze (12) mois de son départ reprend ses droits d'ancienneté. Il est alors réintégré au poste qu'il occupait au moment de ce départ, si celui-ci est encore vacant, ou, en l'absence d'une telle vacance, est alors considéré comme étant régi par l'article 23. Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour effet de retarder ou d'empêcher l'application des dispositions de l'article 15.

#### 14.04 Maintien de l'ancienneté

Les raisons d'absence suivantes n'interrompent d'aucune manière l'accumulation et le maintien de l'ancienneté du contremaître :

- a) Absence avec ou sans traitement causée par maladie ou accident.
- b) Autres absences ou congés avec ou sans traitement, autorisés par la convention ou par la Ville selon le cas.
- c) Absence pour activités syndicales.

### **Article 15 Nominations, promotions et remplacements**

- 15.01 Le contremaître désirant être muté ou promu temporairement ou en permanence à un autre poste doit poser sa candidature suite à un avis de concours ou à un affichage de poste vacant qui se fait conformément à la *Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre* de la Ville de Montréal en vigueur.

Le contremaître syndiqué conserve son statut de syndiqué si, après avoir posé sa candidature, il est choisi pour combler un poste laissé vacant par un autre contremaître syndiqué et ce, peu importe la durée de la vacance. Le contremaître syndiqué qui est mis en disponibilité conservera son statut de syndiqué peu importe sa nouvelle assignation sauf s'il postule lui-même sur un poste non-syndiqué.

Sur demande, la Ville met à la disposition de l'Association toute information utile permettant de s'assurer du respect de cet alinéa.

- 15.02 Le contremaître promu reçoit son nouveau traitement en conformité avec la *Politique de rémunération des cadres* sous réserve des particularités prévues à l'article 18 de la présente entente, s'il y a lieu. En aucun cas, le traitement du contremaître promu à un emploi de contremaître syndiqué ne peut être plus élevé que le maximum du groupe de traitement prévu à l'Annexe A.

15.03 Lorsqu'un contremaître est nommé pour occuper temporairement un poste cadre, il demeure couvert par le régime d'avantages accessoires prévu à la convention collective et continue de verser sa cotisation syndicale à l'Association. À moins d'entente avec l'Association, la période de nomination ne peut excéder un (1) an, sauf dans le cas du remplacement d'un cadre absent en maladie résultant ou non d'un accident du travail.

Lorsque le contremaître cesse d'occuper ledit poste cadre, il retourne à son poste régulier sous réserve des dispositions de l'article 23, avec les mêmes avantages qu'il aurait acquis s'il avait réellement exercé son emploi pendant tout ce temps.

Pour le contremaître qui est affecté ou promu en permanence à un poste de contremaître pendant qu'il occupe temporairement un poste cadre, la période d'essai prévue à la *Politique de dotation et de gestion de la main-d'œuvre* de la Ville de Montréal en vigueur ne débute qu'à compter du moment où il occupe effectivement son nouveau poste.

15.04 Dans les douze (12) mois qui suivent son affectation ou sa promotion, si le contremaître ne peut remplir les attributions du poste auquel il est affecté ou promu, il réintègre son poste ou un poste de son emploi. Cette réintégration prend effet à compter de la date de la décision du représentant autorisé de l'arrondissement ou du service corporatif concerné. Le contremaître reçoit alors le traitement qu'il recevait lorsqu'il occupait son ancien poste ainsi que les autres avantages acquis.

Les raisons motivant cette réintégration sont fournies par écrit à l'Association s'il s'agit d'un poste couvert par la présente convention collective. Si l'Association formule un grief dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la décision du représentant autorisé de l'arrondissement ou du service corporatif concerné à cet effet, l'arrondissement ou le service corporatif concerné ne peut procéder à l'affectation ou la promotion permanente d'un autre contremaître tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé.

15.05 Le contremaître promu ou affecté peut réintégrer son poste antérieur ou un poste de son emploi dans les douze (12) mois de sa promotion ou de son affectation au traitement qu'il aurait eu s'il n'avait pas été promu et ce, sans perdre aucun des avantages qu'il avait obtenus avant cette promotion ou affectation.

15.06 En application des dispositions prévues à l'alinéa 11.05, le contremaître permanent qui, pour raison de santé, devient inapte à remplir son poste, est considéré pour tout poste permanent égal ou inférieur qu'il est apte à remplir, pourvu qu'il y ait un tel poste disponible.

Advenant que le contremaître ne puisse être nommé sur un autre poste, il est mis à la retraite, s'il y a droit, en vertu des dispositions du règlement 6169 modifié ou, s'il le désire, est inscrit sur une liste de disponibilité pour une période d'une (1) année. Le contremaître est alors considéré en congé sans solde. Si un poste permanent devient vacant, le contremaître permanent ayant le plus d'ancienneté générale à la Ville est considéré pour ce poste en autant qu'il est apte à l'exercer.

15.07 Le représentant autorisé de l'arrondissement ou du service corporatif concerné transmet dans les meilleurs délais à l'Association copie des résolutions et décisions relatives aux nominations, affectations, promotions, mutations, suspensions et congédiements des contremaîtres régis par la présente convention collective.

15.08 Le contremaître peut être muté en raison des besoins administratifs ou économiques de la Ville.

Sur réquisition, le contremaître qui est muté est informé par écrit des motifs de la mutation. Ladite mutation peut faire l'objet d'un grief. L'arbitre, dans le cas d'une mésentente résultant de l'application du présent alinéa, peut modifier la décision de la Ville si celle-ci est discriminatoire, abusive ou de mauvaise foi.

Le contremaître ainsi muté conserve le choix de la période de vacances déjà fixée.

La Ville tient compte, pour autant que les besoins du service le permettent, de l'horaire et du lieu de travail du contremaître muté. Ladite mutation doit s'effectuer dans les limites les plus rapprochées de son lieu de travail compte tenu des besoins du service.

## **Article 16 Classification des postes et des emplois**

16.01 La Ville a le droit d'abolir, de modifier et de créer tout poste ou tout emploi; elle en détermine le contenu, les exigences et les qualifications requises. Lesdites exigences et qualifications requises ne peuvent faire l'objet d'un grief ni d'un arbitrage.

16.02 La Ville et l'Association conviennent de maintenir un comité paritaire d'évaluation des emplois composé de trois (3) représentants de la Ville et de trois (3) représentants de l'Association afin de discuter des descriptions de nouveaux emplois ou d'emplois modifiés et d'en déterminer l'évaluation, et ce conformément au plan d'évaluation constituant l'annexe « C ».

16.03 Les représentants de l'Association à ce comité sont mandatés par l'Association pour accepter ou refuser toute description ou évaluation nouvelle ou modifiée.

16.04 Les réunions du comité paritaire ont lieu pendant les heures normales de travail.

Après entente au comité paritaire, un maximum de deux (2) représentants de l'Association au comité paritaire peuvent, après avoir complété le formulaire prévu à l'annexe « G », enquêter pendant les heures normales, l'évaluation d'un poste de travail nouveau ou modifié suite du dépôt d'un descriptif par la Ville.

En aucun cas, une compensation ne sera accordée pour les heures en dehors des heures normales.

16.05 Il est convenu qu'à compter de la date de la signature de la convention, la description, l'évaluation et le groupe de traitement de tout emploi demeurent inchangés, sauf dans les cas prévus à l'alinéa 16.02.

16.06 Si un contremaître prétend qu'une modification de son travail apportée par la Ville a pour effet de changer l'évaluation du poste auquel il est présentement assigné ou qu'elle justifie une nouvelle assignation, il peut, après avoir discuté du cas avec son supérieur, soumettre une demande aux représentants syndicaux du comité paritaire d'évaluation. Ces derniers étudient la demande et décident du genre d'action à prendre pour résoudre la demande. Lorsqu'une demande est rejetée par les représentants syndicaux, le contremaître concerné n'a plus de recours.

16.07 La Ville et l'Association conviennent que les griefs d'évaluation d'emploi qui naissent en vertu des dispositions de la convention collective sont soumis, par écrit, dans les trois (3) mois de l'événement qui a donné naissance au grief, directement au comité paritaire d'évaluation des emplois prévu à l'alinéa 16.02, nonobstant les dispositions des articles 21 et 22.

À toutes les rencontres du comité paritaire, la Ville remet aux membres du comité paritaire copie du procès-verbal de la séance précédente qui fait foi de la date de réception du grief.

- 16.08 La date de mise en vigueur de l'évaluation d'un emploi nouveau ou de la réévaluation d'un emploi modifié est fixée à la date de modification ou de la création de l'emploi ou du poste, selon le cas. Toutefois, elle ne peut en aucun cas rétroagir au-delà de la date de la séance à laquelle le comité paritaire a discuté du dossier pour la première fois.
- 16.09 Tout grief au sujet des descriptions et des évaluations peut être soumis à un arbitre unique, M. Pierre Dufresne ou M. Marcel Guilbert, qui agissent à tour de rôle. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan quant aux facteurs qui lui sont soumis en litige. L'arbitre a aussi le pouvoir d'ordonner à la Ville de modifier la description des postes de travail lorsqu'elle ne correspond pas à la réalité. L'arbitre n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent la partie du plan qui a servi à l'évaluation des emplois, de même qu'à toute autre disposition pertinente de la présente convention collective de travail. L'arbitre doit rendre sa décision en tenant compte des descriptions, des évaluations et des groupes de traitement apparaissant aux annexes « A » et « E ».

Ces griefs sont référés par écrit à l'arbitre dans les trente (30) jours de la dernière réunion du comité paritaire à laquelle le grief a été discuté. La référence écrite devra mentionner l'emploi, le poste concerné et la nature du grief, spécifiant les facteurs en litige et le redressement réclamé.

Nonobstant toute autre disposition du présent article, la Ville se réserve le droit de mettre en vigueur un poste d'un emploi existant ou d'un emploi nouveau et son classement avant d'en avoir discuté avec l'Association au comité paritaire d'évaluation. Toutefois, si cela se produit, la Ville remet à l'Association, lors de la séance suivante du comité paritaire d'évaluation, laquelle doit se tenir dans les dix (10) jours ouvrables de la demande de l'Association, la description et l'évaluation de l'emploi et l'Association conserve tous ses droits conformément au présent article.

## **Article 17 Mesures disciplinaires**

- 17.01 a) Dans le cas d'un acte posé par un contremaître susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, y compris un rapport défavorable déposé à son dossier, la Ville communique par écrit, au contremaître concerné, un avis donnant les précisions à ce sujet. Lorsqu'un tel rapport doit être transmis à un représentant autorisé de la Ville, le contremaître concerné doit pouvoir comparaître, au préalable, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis, devant le directeur de l'arrondissement ou du service corporatif concerné ou son représentant. Le contremaître doit pouvoir être accompagné d'un représentant syndical, sauf dans le cas de congédiement où il doit être accompagné d'un tel représentant.
- b) Aucun rapport défavorable ne peut être retenu contre un contremaître à moins que la Ville n'ait avisé celui-ci par écrit, dans les trois (3) mois civils de la date de la connaissance par la Ville de l'infraction commise.
- c) Toute mesure disciplinaire doit être imposée dans un délai maximal de six (6) mois suivant la réception par le contremaître de l'avis écrit prévu au paragraphe a) ci-dessus.
- 17.02 Sur demande, la Ville fournit à l'Association par écrit, dans les cinq (5) jours qui suivent cette demande, les raisons qui motivent tout congédiement, diminution de grade ou suspension.

- 17.03 Le contremaître qui désire obtenir des renseignements concernant son dossier personnel en fait la demande à la Direction des relations professionnelles.
- 17.04 Une suspension n'interrompt pas le service d'un contremaître.
- 17.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un contremaître ne peut être invoqué à l'arbitrage après vingt-quatre (24) mois s'il n'y en a pas eu d'autres durant cette période.
- 17.06 Aucune action disciplinaire ne peut être prise à la suite d'une plainte portée par des personnes autres que les supérieurs hiérarchiques du contremaître, à moins qu'une enquête préalable prouvant la véracité des faits allégués par ladite personne n'ait été démontrée. La plainte est détruite si elle n'est pas fondée.

## **Article 18 Traitements**

- 18.01 a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les contremaîtres sont rémunérés suivant les groupes de traitement prévus au plan de rémunération apparaissant à l'annexe «A», pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011.
- d) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les montants prévus pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011 apparaissant à l'annexe «A» sont augmentés de deux pour cent (2 %). Ces montants ainsi augmentés sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2012.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les montants prévus pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2012 apparaissant à l'annexe «A» sont augmentés de deux pour cent (2 %). Ces montants ainsi augmentés sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2013.
- d) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et pour chaque année subséquente, les montants prévus pour chacune des années sont augmentés du même pourcentage prévu pour l'indexation des échelles des cadres (augmentation économique).
- 18.02 a) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville au 1<sup>er</sup> janvier 2011 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.
- b) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville au 1<sup>er</sup> janvier 2012 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.
- c) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville le 1<sup>er</sup> janvier 2013 est augmenté de deux pour cent (2 %) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.
- De plus, à compter de la signature de la présente entente, le contremaître bénéficie d'un prorata du montant forfaitaire annuel prévu à l'alinéa 18.03 b) en tenant compte des maximums des échelles des syndiqués et des cadres en vigueur à cette date.
- d) Le traitement individuel du contremaître au service de la Ville le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et pour chaque année subséquente est augmenté selon les dispositions de l'alinéa 18.03 ci-dessous.
- 18.03 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et pour chaque année subséquente, le contremaître est régi par la *Politique de rémunération des cadres*, avec les adaptations ci-dessous mentionnées. Par conséquent, il est soumis à l'évaluation de rendement annuelle qui ne peut être contestée par voie de grief.

Le présent alinéa ne peut faire l'objet d'une négociation sauf dans l'éventualité où les emplois de contremaîtres chez les cadres sont revus et que cela entraîne le placement de ces emplois dans des classes différentes de celles où ils sont placés actuellement soit FM04 et FM05.

Le traitement versé au contremaître l'est sous forme d'augmentation salariale et de montant(s) forfaitaire(s) selon les modalités suivantes :

- a) Le pourcentage prévu pour l'indexation des échelles des cadres (augmentation économique) est versé sous forme d'augmentation salariale (intégrée au salaire). Cette augmentation est versée à tous les contremaîtres dont l'évaluation de rendement est supérieure à zéro pour cent (0 %).
- b) La différence entre le maximum des groupes de traitement des syndiqués indexés en fonction du pourcentage prévu pour l'indexation des échelles des cadres et le maximum normal de la classe salariale indexée des contremaîtres cadres correspondante est versée au contremaître sur chacune des paies sous forme de montant forfaitaire sur la base d'un pourcentage du salaire brut. Ce pourcentage est également applicable au temps supplémentaire, à la prime de disponibilité, au paiement des diverses banques, mais n'est pas applicable à la prime de quart. Ce montant n'est pas pris en compte pour le régime de retraite ni pour fins d'assurances (sommes versées par un assureur).
- c) La partie résiduelle de l'évaluation de rendement qui n'a pas été intégrée au salaire selon le paragraphe a) ci-dessus, s'il en est, est versée au contremaître sous forme de montant forfaitaire en un seul versement. Ce montant n'est pas pris en compte pour le régime de retraite, le régime d'assurances, le temps supplémentaire, la prime de disponibilité, la prime de quart et le paiement des diverses banques.

Nonobstant le paragraphe précédent, le contremaître qui n'a pas atteint le maximum de son groupe de traitement prévu à l'annexe A, peut intégrer jusqu'à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) de la partie résiduelle de l'évaluation de rendement qui n'a pas été intégrée au salaire selon le paragraphe a) ci-dessus, s'il en est.

En aucun cas, le traitement du contremaître pris en compte pour le régime de retraite ne peut dépasser le maximum du groupe de traitement pour les emplois prévus au plan de rémunération apparaissant à l'annexe « A » et ne peut être moindre que le minimum du groupe de traitement concerné.

- 18.04
- a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, une prime de quatre-vingt-onze cents (0,91\$) est payée pour toute heure normale de travail accomplie dans un quart dont la majorité des heures de travail sont comprises entre dix-huit heures (18 h) d'une journée et six heures (6 h) de la journée suivante. Cette prime est de quatre-vingt-treize (0,93 \$) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, de quatre-vingt-quinze cents (0,95 \$) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la prime est augmentée en fonction du pourcentage d'augmentation correspondant à l'indexation prévue aux échelles salariales des cadres.
  - b) Le contremaître travaillant suivant un système de rotation complète bénéficie de la prime ci-dessus mentionnée pour toutes les heures normales de travail.
  - c) La prime prévue aux alinéas 18.04 a) et b) pour toute heure de travail effectuée dans une période de paie est payée, au plus tard, à la deuxième paie qui suit ladite période de paie.

- 18.05 La rétroactivité découlant de l'application des alinéas 18.02 et 18.04 ci-dessus est versée dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente à chaque contremaître y ayant droit qui est au service de la Ville à la date de la signature de la convention collective ou qui a été mis à la retraite ou qui est décédé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et la date de la signature de la présente.
- 18.06 Le contremaître obligé de revenir de son domicile à la suite d'une convocation de la Ville est rémunéré à temps simple pour un minimum de trois (3) heures, sauf dans les cas suivants :
- a) aux fins de contrôle médical avant de reprendre le travail;
  - b) aux fins de satisfaire à des exigences prévues à l'article 15;
  - c) aux fins de mesures disciplinaires l'affectant personnellement;
  - d) pour toutes autres fins alors que la Ville reçoit un contremaître par suite d'une demande de la part de ce dernier.
- 18.07 Dans tous les cas où le contremaître doit faire un remboursement d'argent à la Ville, ce remboursement se fait par déduction sur le chèque de paie et la Ville ne retient à la fois jamais plus que l'équivalent de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) du montant brut du chèque de paie, sauf quand cette façon d'agir fait courir le risque de ne pas pouvoir récupérer l'argent versé en trop et sauf si le contremaître a agi malhonnêtement ou négligemment en acceptant les sommes perçues en trop.

Cependant, la Ville peut retenir jusqu'à cent pour cent (100 %) du montant brut du chèque de paie dans les cas se rapportant à l'article 20.

## **Article 19 Versement du traitement**

- 19.01 Le traitement annuel est réparti en vingt-six (26) versements effectués tous les deux jeudis avant-midi, par virement automatique à l'institution financière choisie par le contremaître.
- 19.02 Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.
- 19.03 Les talons de paie sont remis dans une enveloppe.

## **Article 20 Régime d'assurance**

- 20.01 a) L'Employeur maintient un contrat d'assurance garantissant à tout contremaître qui satisfait aux conditions prévues audit contrat, dont copie est remise à l'Association, une indemnité au décès avant la retraite égale à une fois le traitement, une indemnité d'invalidité court terme égale à soixante-quinze pour cent (75 %) de son traitement pour une période de vingt-six (26) semaines après un délai de carence de trente-huit (38) heures ouvrables. La Ville assume la totalité de la prime dudit contrat d'assurance.

Le paragraphe ci-dessus s'applique jusqu'au 31 décembre 2009 et est par la suite abrogé. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les contremaîtres de la Ville de Montréal sont couverts par le Programme flexible d'assurance collective sous réserve des dispositions applicables. Copie de la police d'assurance est remise à l'Association.

- b) Au début de chaque année, l'Employeur attribue à chaque contremaître un montant de crédits flexibles (équivalent à celui qui est accordé aux autres participants du programme) que celui-ci pourra utiliser, soit pour payer sa part du coût des régimes enrichis, soit le déposer dans un compte de gestion-santé (CGS) ou encore le transférer dans un RÉER.

- c) L'Employeur maintient le programme flexible d'assurances collectives et s'engage à consulter l'Association pour des modifications au dit programme, à l'exception de la tarification annuelle. Les contremaîtres syndiqués auront les mêmes modifications que l'ensemble des autres participants de même catégorie au programme flexible d'assurances collectives. Dans le cas où des coûts inhérents au programme flexible d'assurances collectives soient transférés de quelque façon à un autre élément de la rémunération globale pour les employés cadres, l'imputation de ces coûts sera négociée entre l'Employeur et l'Association pour le groupe de contremaîtres syndiqués.
- d) Les contremaîtres qui prendront leur retraite après le 31 décembre 2009 pourront seulement se prévaloir d'une assurance-vie facultative comportant des dispositions identiques à celles en vigueur à cet effet le 31 décembre 2009 dont la prime est assumée par le retraité. À cet effet, le programme d'assurance collective ne comporte aucune autre couverture pour des contremaîtres retraités ou qui débuteraient leur retraite à compter de la signature de la présente. Les contremaîtres retraités couverts par l'assurance-vie ainsi que ceux qui avaient droit de s'en prévaloir avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 conservent leur privilège

- 20.02 a) Le contremaître qui s'absente en raison de maladie ou d'accident personnel, autre que ce qui est prévu à l'article 12, utilise prioritairement son crédit d'heures de maladie prévu à l'alinéa 11.01 b) pour couvrir le délai de carence prévu à l'alinéa 20.02 b) Le contremaître qui a accumulé en vertu de l'alinéa 11.01 a), une banque d'heures de maladie doit y recourir pour couvrir ledit délai de carence. À défaut d'avoir un solde suffisant de crédits de maladie, il peut également utiliser son crédit de vacances ou de mobiles pour couvrir ce délai.

Le contremaître qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel doit fournir un certificat de son médecin traitant et produire les documents requis pour fins d'application des présentes.

- b) Le contremaître qui s'absente pour raison de maladie ou d'accident personnel avant d'avoir acquis un droit à la retraite sans réduction, voit son traitement garanti pour un maximum de 26 semaines, à 100 % du traitement qu'il aurait reçu s'il était resté au travail. Cette garantie s'applique après un délai de carence représentant une semaine normale incluant l'horaire normal de trente-huit (38) heures maximum et les congés hebdomadaires.

Cependant le contremaître qui a droit à une pleine retraite sans réduction et qui est absent pour raison de maladie ou accident autre que ce qui est prévue à l'article 12 voit son traitement garanti pour un maximum de quinze (15) semaines, à cent pour cent (100 %) du traitement qu'il aurait reçu s'il était resté au travail. Cette garantie s'applique après un délai de carence tel que défini précédemment. Si l'invalidité du contremaître se poursuit au-delà des quinze (15) semaines ci-dessus mentionnées, il est alors, sous réserve de l'article 11.02b), sans traitement à moins qu'il ne choisisse de prendre sa retraite.

Les périodes de traitement garanties ci-dessus mentionnées signifient toute période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives séparées par une période de rémission de moins de quinze (15) jours civils, à moins que la période subséquente d'invalidité totale ne soit attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente ou, une période d'invalidité totale suivie d'une ou de plusieurs périodes de retour progressif.

Le traitement est réduit de toute prestation reçue d'autres régimes publics à titre de remplacement du traitement et se limite à 100% du traitement que le contremaître aurait reçu s'il était resté au travail.



20.03 Les dispositions des articles 21 et 22 ne s'appliquent pas eu égard aux décisions de l'assureur.

#### 20.04 Assurances additionnelles

Le rabais accordé par le C.E.I.C. est versé à l'Association à titre de contribution au coût d'assurances additionnelles et la Ville contribue en supplément de quarante-cinq centième pour cent (0,45 %) de la masse salariale, incluant les contremaîtres remplaçants et intérimaires; à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004, cette contribution supplémentaire est portée à un et soixante et onzième pour cent (1,71 %). De plus, la Ville verse annuellement, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, un montant additionnel de 12 000 \$.

Les assurances qui doivent être financées directement ou indirectement par ces contributions sont limitées à une assurance-vie additionnelle, à un régime d'assurance-maladie et de soins dentaires, à un régime d'assurance invalidité long terme, exception faite de tout régime complémentaire d'assurance invalidité court terme.

Les deux paragraphes ci-dessus s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2009 et sont par la suite abrogés.

#### Clause transitoire :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, le rabais par le CEIC n'est plus versé à l'association à titre de contribution aux coûts d'assurances additionnelles et la Ville ne contribue plus en supplément de un et soixante et onzième pour cent (1.71 %). De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la Ville ne verse plus annuellement la somme de 12 000 \$.

### **Article 21 Mode de règlement des griefs**

21.01 C'est le ferme désir de la Ville et de l'Association de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective.

#### 21.02 Préétape

Tout contremaître, accompagné du représentant syndical de son choix, doit, avant de soumettre un grief ou une mécontentement, discuter de son problème avec son supérieur immédiat. À défaut d'entente, le contremaître peut soumettre son grief en la manière ci-après établie :

##### A) Première étape

Tout contremaître qui se croit lésé après avoir soumis son grief à son supérieur peut soumettre son grief à l'Association. Cette dernière étudie le grief, fait l'enquête requise et décide du genre d'action et des moyens à prendre pour résoudre le grief ainsi transmis à l'Association. Lorsqu'un grief est rejeté par l'Association, le contremaître concerné n'a plus de recours.

## B) Deuxième étape

Le grief que l'Association juge à propos de formuler est soumis par écrit au directeur du service corporatif ou de l'arrondissement concerné, dans les trois (3) mois civils de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

En même temps, une copie de l'énoncé du grief ou mécontentement est soumise au directeur des Relations professionnelles.

Lorsqu'un grief, par sa nature, implique plus d'un service corporatif ou plus d'un arrondissement, il est soumis au directeur des relations professionnelles qui voit à désigner les représentants de l'Employeur aux fins de la rencontre prévue au paragraphe suivant.

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief ou mécontentement, le directeur du service corporatif ou de l'arrondissement concerné ou son représentant reçoit le comité de griefs de l'Association.

## C) Troisième étape

Si le grief ou la mécontentement n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur du service corporatif ou de l'arrondissement concerné doit aviser par écrit le comité de griefs de la décision de la Ville dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec des représentants de ce comité. À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de la Ville n'est pas acceptée par le comité de griefs, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivant l'une ou l'autre des éventualités mentionnées ci-dessus, selon la procédure indiquée à l'article 22.

Dans ce cas, les parties peuvent s'entendre pour désigner l'arbitre auquel sera soumis le grief, et ce dans les trente (30) jours suivant la soumission à l'arbitrage du grief. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, dans les dix (10) jours suivants, le comité de griefs doit demander au ministère du Travail de désigner un arbitre conformément aux dispositions du Code du travail.

21.03 Les limites de temps déterminées aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre la Ville et l'Association. Les dates indiquées sur les documents par les timbres-dateurs soit par le bureau de poste ou du service corporatif ou de l'arrondissement concerné constituent une preuve sommaire servant à calculer les délais.

21.04 Toute mécontentement relative à l'interprétation et à l'application de la présente convention, y compris les cas de rétrogradation, suspension ou renvoi, constitue des griefs qui peuvent être soumis à l'arbitrage à la manière prévue aux dispositions de l'alinéa suivant.

Dans le cas de rétrogradation, de suspension ou de renvoi ainsi que dans les cas de griefs relatifs à l'application des dispositions des articles 14 et 15, la preuve incombe à la Ville.

21.05 Nonobstant toute disposition au contraire, l'Association a le loisir de soumettre directement à la Ville tout grief ou mécontentement relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. Dans ces cas, les deuxième et troisième étapes du mode de règlement des griefs s'appliquent.

21.06 Un contremaître qui présente un grief ou mécontentement ne doit, en aucune façon, être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

- 21.07 La Ville et l'Association peuvent déroger à la présente procédure par entente écrite.
- 21.08 Après la deuxième étape, les parties peuvent, d'un commun accord, soumettre leur grief au comité de relations professionnelles. À défaut d'accord sur cette question, le processus prévu au présent article se poursuit. Les délais pour soumettre le grief à l'arbitrage peuvent être suspendus, par écrit, d'un commun accord. Les membres du comité de relations professionnelles se réunissent sans perte de traitement.

## **Article 22 Arbitrage**

- 22.01 Tout grief ou toute mésentente relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention est soumis à un arbitre unique.
- 22.02 Pour rendre sa décision, l'arbitre est assujéti aux dispositions de cette convention. L'arbitre n'a aucune autorité pour altérer, modifier ou changer aucune des dispositions de cette convention ou pour substituer ou ajouter toute nouvelle disposition à cette convention.
- Nonobstant ce qui précède, dans le cas où des mesures disciplinaires, y compris un rapport défavorable, sont soumises à l'arbitrage, l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rejeter la mesure disciplinaire, y compris le rapport défavorable, ordonner la réinstallation d'un employé dans tous ses droits et au poste de l'emploi qu'il occupait ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs et aussi de toute autre prestation qu'il aurait reçue pendant la même période. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances. Le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 22.03 L'arbitre procède avec diligence à l'instruction de l'affaire soumise selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
- 22.04 L'arbitre devra rendre une sentence motivée dans les trente (30) jours de l'audition.
- 22.05 En tout temps avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre une décision intérimaire qu'il croit juste et utile.
- 22.06 La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Celles-ci doivent s'y conformer sans délai.
- 22.07 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et l'Association.
- 22.08 Procédure sommaire d'arbitrage

En application de certaines dispositions prévues à la convention, la procédure sommaire d'arbitrage qui suit est utilisée :

- a) l'audition est tenue devant un arbitre du Service d'arbitrage accéléré (S.A.A.);
- b) l'audition de grief soumis à la présente procédure est limitée à une journée. Aucune sentence arbitrale ne peut être déposée lors de l'audition;

- c) l'arbitre doit entendre le grief sur le fond et, à l'exception de la prescription due au délai, aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition;
- d) la décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent; celle-ci est finale et lie les parties;
- e) l'arbitre doit tenir l'audition dans les dix (10) jours suivant la date où il est saisi du grief et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants;
- f) les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par la Ville et l'Association.

### **Article 23 Abolition de postes ou d'emplois et changements technologiques**

23.01 Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être démis de son poste.

23.02 La Ville a le droit d'abolir tout poste ou tout emploi. Lorsque la Ville abolit un poste, le titulaire du poste aboli doit être placé dans un poste équivalent sans perte de traitement.

Lorsqu'un poste est aboli dans une direction comportant plusieurs postes d'un même emploi, le titulaire ayant le moins d'ancienneté de promotion dans ladite direction doit être replacé selon le paragraphe précédent à moins qu'un contremaître plus ancien préfère être déplacé.

23.03 Par conséquent, aucun contremaître permanent n'est remercié de ses services ou mis à pied, ni ne subit de baisse de traitement par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de transformations ou modifications quelconques dans la structure ou dans le système administratif de la Ville ainsi que dans les procédés de travail.

23.04 Les contremaîtres affectés par suite de l'application des alinéas 23.02 et 23.03 ont le privilège, par ancienneté de promotion, de reprendre leur emploi précédent s'il survient une vacance.

### **Article 24 Affichage**

24.01 Dans les bureaux où travaille au moins un (1) contremaître, la Ville autorise l'Association à y afficher des avis relatifs à ses affaires, à un endroit convenable indiqué par le directeur de la direction ou son représentant.

24.02 L'Association transmet au directeur des Relations professionnelles copie de tout document affiché ou distribué dans les services.

### **Article 25 Costume et équipement**

25.01 Les contremaîtres qui bénéficiaient d'uniformes dans l'exercice de leurs fonctions avant la présente convention en conservent tous les privilèges.

## **Article 26 Hygiène**

26.01 La Ville s'engage à maintenir des conditions convenables d'hygiène, d'aération, de chauffage, d'éclairage dans les endroits de travail.

## **Article 27 Premiers soins**

27.01 La Ville fait transporter à ses propres frais, chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, le contremaître victime d'un accident du travail qui nécessite les soins d'un médecin.

27.02 La Ville met gratuitement à la disposition des contremaîtres qui ont à travailler sur les chantiers une trousse de premiers soins.

## **Article 28 Droits acquis**

28.01 À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les contremaîtres conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Cependant, la présente convention prime aux fins d'interprétation.

28.02 Le contremaître qui jouit actuellement du droit acquis, au sens de l'alinéa 28.01, de stationner gratuitement à son lieu de travail ou près de son lieu de travail le conserve à moins qu'il ait déplacement physique de l'unité administrative ou dudit contremaître, changement de vocation du terrain disponible ou encore que la Ville transforme ledit terrain en un stationnement tarifé.

## **Article 29 Allocation d'automobile et frais de déplacement**

29.01 Le contremaître n'est pas tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail. Le fait de ne pas utiliser son véhicule ne doit en aucun cas changer ses heures de travail.

29.02 Le contremaître qui utilise son automobile dans l'exécution de son travail reçoit de la Ville compensation de ce chef, suivant les normes et sujet aux prescriptions contenues au présent article.

29.03 Pour recevoir la compensation ci-après désignée comme allocation d'automobile, le contremaître doit :

- a) y être autorisé par une décision du représentant autorisé de la Ville;
- b) être muni en tout temps d'un permis de conduire valide;
- c) être détenteur d'une assurance de classe « plaisance et affaire »;
- d) avoir remis le certificat d'assurance de la Ville (voir annexe « B ») au directeur de sa direction;
- e) le contremaître ne peut utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de son emploi qu'après avoir satisfait à toutes les exigences du présent alinéa.

29.04 L'allocation d'automobile est payée selon le plan suivant :

- un montant mensuel de cent soixante-huit dollars (168 \$);

plus

- 0,49 \$ le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à cent soixante kilomètres (160 km) jusqu'à un maximum de trois cent vingt kilomètres (320) au cours d'un mois;

plus

- 0,41 \$ le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à trois cent vingt kilomètres (320 km) jusqu'à un maximum de mille deux cent quatre-vingts kilomètres (1280 km) au cours d'un mois,

plus

- 0,33 \$ le kilomètre pour chaque kilomètre additionnel à mille deux cent quatre-vingts kilomètres (1 280 km) au cours d'un mois,

plus

- le privilège de stationner sans frais sur les terrains de stationnement appartenant à la Ville, à son port d'attache et lorsque le contremaître se déplace sur la route durant ses heures de travail ainsi que le remboursement de frais d'utilisation de parcomètres lors de tels déplacements.

Toutefois, si le contremaître accepte d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail et assure la disponibilité de celle-ci pour la période définie par la Ville et n'excédant pas douze (12) mois, le montant mensuel ci-dessus mentionné est porté à deux cent dix dollars (210 \$). Le contremaître qui ne désire plus assurer la disponibilité de son automobile doit en aviser son supérieur immédiat par écrit quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la période initialement convenue, à défaut de quoi la durée originale de l'engagement est automatiquement reconduite aux mêmes conditions.

29.05 Le kilométrage parcouru durant un mois est payé, au plus tard, à la fin du mois suivant.

29.06 Le contremaître qui reçoit une allocation d'automobile et qui est autorisé par le représentant de la Ville à transporter dans son automobile des pièces d'outillage ou des instruments de travail qui sont de nature à causer à son automobile une usure anormale, reçoit une allocation additionnelle de deux dollars (2,00 \$) pour chaque jour au cours duquel il effectue un tel transport, pourvu que ce fait soit mentionné sans retard sur un formulaire approprié complété par le contremaître et remis à son chef immédiat.

29.07 Le contremaître qui reçoit une allocation d'automobile a droit à une allocation additionnelle de deux dollars (2,00 \$) pour chaque jour au cours duquel il est autorisé par un représentant désigné par la Ville à transporter un ou des confrères de travail, en compensation des incon vénients causés à sa voiture par un tel transport, pourvu que ce fait soit mentionné sans retard sur un formulaire approprié complété par le contremaître et remis à son chef immédiat.

29.08 Un représentant autorisé de la Ville peut retirer à un contremaître l'allocation d'automobile moyennant un préavis d'un (1) mois. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire lorsque ce dernier prend sa retraite, quitte le service de la Ville pour n'importe quel motif, ne répond plus

aux exigences de l'alinéa 29.03 ou cesse d'occuper un emploi ou un poste justifiant la Ville de lui verser une telle allocation. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 29.04, le contremaître qui n'accepte plus d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail doit donner un préavis d'un (1) mois à la Ville.

Dans tous les cas visés par cet article, le montant de l'allocation mensuelle est calculé au prorata du nombre de jours ouvrables du dernier mois pendant lesquels son automobile a été mise à la disposition de la Ville conformément aux présentes. Cependant, celui qui effectue cent soixante (160) kilomètres ou plus au cours de ce mois ou celui qui a mis son automobile à la disposition de la Ville plus de la moitié des jours ouvrables dudit mois ne peut recevoir une somme inférieure au montant de cent soixante-huit dollars (168 \$).

- 29.09 L'allocation d'automobile est payée mensuellement pour chaque mois ou partie de mois au cours duquel le contremaître a droit de recevoir telle compensation. S'il est absent plus de dix (10) jours ouvrables au cours du mois, à l'exclusion des vacances annuelles, le contremaître est payé au prorata des jours de présence pendant le mois. Cependant, celui qui effectue cent soixante (160) kilomètres ou plus au cours du mois ne peut recevoir une somme inférieure au montant de cent soixante-huit dollars (168 \$).
- 29.10 a) Les montants prévus au paragraphe 29.04 sont ajustés au 1<sup>er</sup> mai de chaque année selon l'indice moyen de l'année civile précédente. L'indice des prix à la consommation « Transport privé » pour la province de Québec, publié par « Statistique Canada » sert de base de calcul pour cette indexation.
- b) Le pourcentage d'indexation des coûts fixes et des coûts variables s'applique en totalité sur les taux au kilomètre.
- 29.11 L'allocation d'automobile couvre toute dépense afférente à l'usage de son automobile par un contremaître dans l'exercice de son emploi et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin.
- 29.12 Dans le cas où un contremaître ne rencontre pas les exigences médicales déterminées par les médecins de la Ville lors d'un examen médical :
- 1- la Ville pourra, si elle le juge à propos, soumettre le contremaître à une évaluation médicale afin de déterminer les possibilités du contremaître d'utiliser son véhicule personnel dans l'exécution de son travail;
  - 2- si la Ville accepte que le contremaître utilise son véhicule personnel, le contremaître sera tenu d'utiliser son automobile dans l'exécution de son travail nonobstant les dispositions de l'alinéa 29.01;
  - 3- la Ville pourra exiger de ses contremaîtres une police d'assurance de classe « plaisir et affaire » conformément à l'alinéa 29.03 d);
  - 4- les parties conviennent que l'application des présentes modalités ne pourra pas faire l'objet d'un grief;
  - 5- les parties conviennent que les dispositions prévues à l'alinéa 29.04 s'appliquent à tous les cas précités.
- 29.13 Le contremaître qui utilise un moyen de transport en commun durant les heures de travail pour l'exécution de son travail doit être compensé pour les déboursés encourus de ce chef.

29.14 Le présent article n'a pas pour effet de retirer au contremaître qui en reçoit des dépenses de route distinctes des allocations prévues au présent article, ni d'empêcher son remplaçant, lors d'un départ ou d'une promotion, de jouir du même privilège.

29.15 Le contremaître obligé de déboursier pour se rendre à son travail en dehors des limites de la Ville un ou des billets en surplus de son passage régulier, doit être remboursé pour les dépenses encourues.

### **Article 30 Poursuites judiciaires**

30.01 a) Sous réserve des paragraphes b) et c), la Ville assume, à ses frais, la défense d'un contremaître poursuivi devant les tribunaux en raison d'actes accomplis dans l'exécution de son emploi, et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition, toutefois, que les actes reprochés au contremaître ne constituent pas une faute lourde. Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le contremaître poursuivi. Aux fins de l'application de l'alinéa 30.01 a), b) et c), la Ville convient de n'exercer aucune réclamation contre le contremaître poursuivi à la suite d'un paiement résultant d'un règlement ou d'un jugement dans les cas de poursuite d'un contremaître.

b) Dans le cas où un contremaître fait usage, dans l'exécution de son emploi, avec l'assentiment de la Ville, d'un véhicule automobile appartenant à la Ville ou loué par celle-ci, la Ville s'engage à tenir ce contremaître indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, sauf si ce contremaître est reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.

c) La protection prévue au paragraphe précédent est également accordée par la Ville au contremaître qui, dans l'exécution de ses fonctions et avec l'assentiment du directeur de la direction concernée ou de son représentant, est passager d'un véhicule appartenant à la Ville ou loué par cette dernière ou dans le véhicule d'un employé détenant une allocation d'auto.

d) Dans le cas où un contremaître fait usage, dans l'exécution de son emploi, avec l'assentiment de la Ville et en conformité avec l'alinéa 29.03, de son propre véhicule automobile, la Ville s'engage à tenir ledit contremaître indemne de la réclamation d'un tiers en raison de dommages causés dans l'usage de ce véhicule automobile, mais seulement si ce contremaître n'est pas reconnu coupable d'une infraction au Code criminel liée à l'usage de ce véhicule automobile.

e) Dans le cas où un contremaître désirerait poursuivre avec l'assistance de la Ville devant les tribunaux un individu suite à des événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail, l'Association peut soumettre son cas à la Ville pour discussion. La décision de la Ville ne peut être contestée que devant le comité de relations professionnelles prévu à l'article 34.

### **Article 31 Préséance de la convention**

31.01 La Ville ne pourra, soit par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.



- 31.02 À moins de stipulation expresse à la convention, aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes que celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite de l'Association.
- 31.03 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, la Ville peut participer, après en avoir avisé préalablement l'Association, pour une période qui ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines consécutives, à des programmes gouvernementaux de création d'emplois, selon les normes de ces programmes. Dans de tels cas, les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas. La période ci-dessus mentionnée peut être prolongée après entente entre la Ville et le Syndicat.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de réduire le nombre de postes de contremaîtres ou d'empêcher la création de postes de contremaîtres régis par la présente convention collective.

### **Article 32 Fusion**

- 32.01 Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville, les contremaîtres régis par les présentes conservent tous les droits, privilèges et avantages dont ils jouissent en vertu des dispositions de la présente convention.

De plus, les droits acquis par l'Association et le contremaître sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville.

La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec l'Association des modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention collective.

### **Article 33 Bourse et perfectionnement**

- 33.01 La Ville consent à rembourser à tout contremaître, sur présentation d'une attestation de succès ou dans le cas où il n'existe pas d'examen une attestation de présence aux cours, la moitié des frais d'inscription et de scolarité de tous cours d'études approuvés par la Ville avant le début du cours et qui est en relation avec la nature du travail exécuté par le contremaître ou qui peut lui permettre d'accéder à un poste supérieur.
- 33.02 Si un cours est demandé par la Ville ou les autorités gouvernementales, les frais d'inscription et de scolarité seront complètement payés par la Ville; si ce cours a lieu durant les heures de travail, il n'y aura pas de retenue de traitement et le contremaître ne sera pas tenu de remettre en temps la période du cours, le tout sujet à entente entre la Ville et le contremaître concerné.

## **Article 34    Comité de relations professionnelles**

Un comité, désigné sous le nom de « comité de relations professionnelles », constitué comme suit, est maintenu :

- trois (3) représentants de la Ville;
  - trois (3) représentants de l'Association;
  - les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif.
- A. Le comité siège pendant les heures normales de travail. Ce comité se réunit suivant les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, la Ville et l'Association, et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

Trois (3) contremaîtres au maximum seront autorisés à quitter le travail sans retenue de traitement pour siéger audit comité avec l'approbation du directeur ou de son représentant, sur présentation d'un certificat de l'Association.

- B. Ce comité formule des recommandations qui sont soumises aux deux (2) parties.
- C. La fonction de ce comité consiste à étudier toute question d'ordre professionnel et sécuritaire; il peut également :
- recommander à la Ville toute mesure de prévention d'accident ou de maladie industrielle;
  - étudier le problème des appels téléphoniques reçus et effectués par les contremaîtres à domicile en rapport avec leur travail pour le compte de la Ville;
  - étudier la question de fourniture par la Ville aux contremaîtres des pièces d'uniforme et d'équipement requis par leur travail;
  - étudier toute question relative à l'implantation de nouvelles structures administratives décidées par la Ville;
  - examiner toute question susceptible de favoriser le développement d'un plan de carrière;
  - étudier la situation du climat de travail, la prévention de la violence et la prévention du harcèlement psychologique;
  - étudier les programmes de perfectionnement et de recyclage des employés.

Le comité de relations professionnels se voit confier le mandat d'étudier la possibilité d'intégration dans l'unité couverte par l'accréditation de tout employé qui ne peut plus remplir les tâches de son emploi régulier par suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

## **Article 35 Annexes**

35.01 Les annexes suivantes font partie intégrante de la présente convention collective :

Annexe « A » :	Plan de rémunération
Annexe « B » :	Certificats d'assurance
Annexe « C » :	Plan d'évaluation des emplois de contremaîtres
Annexe « D » :	Description des emplois
Annexe « E » :	Évaluation des emplois
Annexe « F » :	Formulaire de demande de libération syndicale
Annexe « G » :	Programme conjoint d'aide aux employés
Annexe « H » :	Comité mixte de productivité et de partenariat
Annexes « I » & « I2 » :	Listes des ententes faisant partie de la convention collective

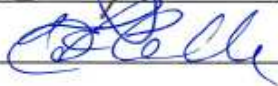
## **Article 36 Durée de la convention**

36.01 Les modifications apportées à la convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2010 en application de la présente entente entrent en vigueur à sa signature et le demeurent, sous réserve de l'alinéa 18.03, jusqu'au 31 janvier 2014.

36.02 En cas de dénonciation, les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 7 ° jour du mois de Novembre 2013.

POUR LA VILLE DE MONTRÉAL

  
\_\_\_\_\_  
Denis Bouchard  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR L'ASSOCIATION DES  
CONTREMAÎTRES MUNICIPAUX  
EMPLOYÉS PAR LA VILLE DE  
MONTRÉAL INC.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
Raymond Babin  
\_\_\_\_\_  
R.B.  
\_\_\_\_\_

Marcel Gonnais



**ANNEXE « A » Plan de rémunération**

<b>Groupe</b>	<b>Limite de points</b>	<b>Traitement du 01.01.2011 au 31.12.2011</b>	<b>Traitement du 01.01.2012 au 31.12.2012</b>	<b>Traitement du 01.01.2013 au 31.12.2013</b>	<b>Traitement du 01.01.2014 au 31.12.2014</b>
<b>1</b>	<b>Jusqu'à 549</b>	<b>51 917\$ - 62 416\$</b>	<b>52 955\$ - 63 664\$</b>	<b>54 014\$ - 64 937\$</b>	
<b>2</b>	<b>550 à 639</b>	<b>55 413\$ - 65 919\$</b>	<b>56 521\$ - 67 237\$</b>	<b>57 651\$ - 68 582\$</b>	
<b>3</b>	<b>640 à 729</b>	<b>58 419\$ - 69 450\$</b>	<b>59 587\$ - 70 839\$</b>	<b>60 779\$ - 72 256\$</b>	
<b>4</b>	<b>730 et plus</b>	<b>62 416\$ - 72 934\$</b>	<b>63 664\$ - 74 393\$</b>	<b>64 937\$ - 75 881\$</b>	

\*\*\* À noter que le groupe de traitement 3 indiqué ci-dessus correspond à la classe salariale FM04 de l'échelle salariale des cadres. De même, le groupe de traitement 4 indiqué ci-dessus correspond à la classe salariale FM05 de l'échelle salariale des cadres. Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salaires de ces classes sont les suivants :

	<b>Minimum</b>	<b>Maximum normal</b>
FM04	58 450 \$	73 060 \$
FM05	63 750 \$	79 690 \$

À compter de 2014 et pour les années subséquentes, le pourcentage d'indexation des groupes de traitement indiqués ci-dessus est équivalent à celui de l'échelle salariale des cadres.

**ANNEXE « B » Formulaire – certificat d’assurance « Plaisance et affaire » - véhicule à moteur**

Ville de Montréal

**Certificat d'assurance «Plaisance et affaire»  
Véhicule à moteur**

Couverture : plus de 7 000 km

1- Nom de l'employé

2- Période d'assurance

3- Matricule	4- Adresse de l'employé	5- N° d'assurance sociale
6- Unité administrative		
7- Lieu de travail		8- Police n°

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Plaisance et affaire» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 8), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Plaisance et affaire» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2.

Tout avis à l'employeur, en vertu des présentes, devra être adressé au responsable de l'unité administrative de l'employé concerné.

Signé pour le compte de : (compagnie d'assurances)	Par : (personne autorisée)	Jour	Mois	Année
--	----------------------------	------	------	-------

06-20-414-5 (06-2002)

Ville de Montréal

**Certificat d'assurance «Plaisance et affaire»  
Véhicule à moteur**

Couverture : plus de 7 000 km

1- Nom de l'employé

2- Période d'assurance

3- Matricule	4- Adresse de l'employé	5- N° d'assurance sociale
6- Unité administrative		
7- Lieu de travail		8- Police n°

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Plaisance et affaire» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 8), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Plaisance et affaire» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2.

Tout avis à l'employeur, en vertu des présentes, devra être adressé au responsable de l'unité administrative de l'employé concerné.

Signé pour le compte de : (compagnie d'assurances)	Par : (personne autorisée)	Jour	Mois	Année
--	----------------------------	------	------	-------

06-20-414-5 (06-2002)



Ville de Montréal

**Certificat d'assurance**  
**«Plaisir et affaire occasionnelle» de véhicule à moteur**  
Couverture : moins de 7 000 km

1. Nom de l'employé \_\_\_\_\_  
2. Période d'assurance \_\_\_\_\_

3. Matricule \_\_\_\_\_ 4. Adresse de l'employé \_\_\_\_\_ 5. N° d'assurance sociale \_\_\_\_\_

6. Service, division, section \_\_\_\_\_

7. Lieu de travail \_\_\_\_\_

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Plaisir et affaire occasionnelle» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 8), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Plaisir et affaire occasionnelle» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2. Cette couverture de «Plaisir et affaire occasionnelle» n'est valable que pour ceux effectuant moins de 7 000 kilomètres annuellement.

Tout avis à l'employeur en vertu des présentes sera adressé à :

**Service du personnel**  
**Bureau de la paie**  
**555, rue Gosford, niveau-1**  
**Montréal H2Y 3Z1**

Signé pour le compte de : (compagnie d'assurances) \_\_\_\_\_ Par : (personne autorisée) \_\_\_\_\_ Jour Mois Année \_\_\_\_\_

06.20.432.7 (05-06)



Ville de Montréal

**Certificat d'assurance**  
**«Plaisir et affaire occasionnelle» de véhicule à moteur**  
Couverture : moins de 7 000 km

1. Nom de l'employé \_\_\_\_\_  
2. Période d'assurance \_\_\_\_\_

3. Matricule \_\_\_\_\_ 4. Adresse de l'employé \_\_\_\_\_ 5. N° d'assurance sociale \_\_\_\_\_

6. Service, division, section \_\_\_\_\_

7. Lieu de travail \_\_\_\_\_

La présente atteste que la personne susmentionnée à la case 1 est assurée pour usage «Plaisir et affaire occasionnelle» de son véhicule à moteur décrit à la police (case 8), en vertu d'une police d'assurance tous risques couvrant tous les sinistres de responsabilité civile, que la prime de cette assurance a été calculée au taux «Plaisir et affaire occasionnelle» et qu'elle a été ou sera payée à ce taux; que l'employeur «La Ville de Montréal» sera informé par préavis de huit jours si cette police est annulée avant la date d'expiration susmentionnée à la case 2. Cette couverture de «Plaisir et affaire occasionnelle» n'est valable que pour ceux effectuant moins de 7 000 kilomètres annuellement.

Tout avis à l'employeur en vertu des présentes sera adressé à :

**Service du personnel**  
**Bureau de la paie**  
**555, rue Gosford, niveau-1**  
**Montréal H2Y 3Z1**

Signé pour le compte de : (compagnie d'assurances) \_\_\_\_\_ Par : (personne autorisée) \_\_\_\_\_ Jour Mois Année \_\_\_\_\_

06.20.432.7 (05-06)



<b>Facteurs d'évaluation</b>	<b>Sous – facteurs</b>	<b>Importance</b>
1. Complexité du travail	-Types d'opérations -Domaines d'opérations	35 %
2. Étendue de la supervision	-Encadrement de la supervision -Dispersion géographique	25 %
3. Nature de la supervision	-Nombre d'employés supervisés -Type de main-d'œuvre supervisée	15 %
4. Communication	-Buts -Fréquences	15 %
5. Conditions ambiantes		10 %
		<b>100 %</b>

### **FACTEUR 1 - COMPLEXITÉ DU TRAVAIL**

DÉFINITION : 350 points

Ce facteur fait référence aux TYPES et aux DOMAINES d'opération que comporte la nature même du travail du contremaître dans son domaine d'activité.

Plus la nature du travail porte sur des opérations qui transforment le produit, plus le travail est complexe au sens de ce facteur. Les évaluateurs doivent également tenir compte du nombre de domaines d'opérations.

EXPLICATIONS :

Dans l'évaluation de ce facteur, on doit considérer la nature du travail du contremaître, c'est-à-dire ses opérations régulières reliées à l'essence même de son domaine d'activité. On exclut les cas exceptionnels ou les cas d'opérations pour lesquels le contremaître ne fait pas lui-même un choix parmi des alternatives ayant un impact sur les opérations. Ceci suppose donc l'exercice du discernement et du jugement dans des situations où plusieurs choix sont possibles et reconnus comme tels dans sa fonction.

### **LES TYPES D'OPÉRATIONS**

DEGRÉS :

#### **A) OPÉRATION D'ENTRETIEN**

Les opérations supervisées visent à conserver l'état optimum d'un produit et à prévenir sa détérioration en le nettoyant, en le lubrifiant ou en y appliquant des substances protectrices, etc; elles consistent aussi au transport ou à l'entreposage d'un produit. Le produit n'est pas modifié, transformé ou réparé. Toutefois, ce degré inclut des réparations mineures n'exigeant aucun diagnostic (exemple : pose d'une plaque de gazon, travaux simples de conciergerie).

## B) OPÉRATION DE RÉPARATION

Les opérations supervisées visent à remettre un produit(s) en bon état de fonctionnement en diagnostiquant ses éléments défectueux et en les ajustant et/ou en les remplaçant au besoin. Le produit n'est pas transformé.

## C) OPÉRATION DE RÉNOVATION

Les opérations supervisées visent à la réfection d'un produit existant en y ajoutant ou en modifiant ses composantes à partir de matériaux, de plans et de devis. Les alternatives sont plus limitées que les opérations de construction ou de fabrication.

## D) OPÉRATION DE CONSTRUCTION OU DE FABRICATION

Les opérations supervisées visent à concevoir et à créer un produit inexistant, à partir d'un ensemble de matériaux, de plans et de devis.

## **LES DOMAINES D'OPÉRATIONS**

DEGRÉS :

### 1- DOMAINE D'OPÉRATION UNIQUE

Les opérations s'exercent dans UN DOMAINE de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques et les structures de la Ville.

### 2- DOMAINES D'OPÉRATIONS DOUBLES

Les opérations s'exercent dans DEUX DOMAINES de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques et les structures de la Ville.

### 3- DOMAINES D'OPÉRATIONS MULTIPLES

Les opérations s'exercent dans PLUSIEURS DOMAINES de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques de la Ville.

EXPLICATIONS :

Les domaines de compétences ou de spécialités techniques reconnues par les politiques et les structures de la Ville sont en partie représentés par les suivants : menuiserie, peinture, mécanique, électricité, plomberie, ferblanterie, eaux et assainissement, voies publiques, parcs, nettoyage, conciergerie, installations de sports et loisirs, contrôle de stationnement, électronique, zoologie, services alimentaires, transport, travaux sanitaires, serrurerie, vitrerie, toiture, maçonnerie, revêtement souple, climatisation – réfrigération, carrosserie, mécanique, forge, soudure, rembourrage, usinage, ébénisterie, entreposage, sérigraphie, chauffage, opération d'usine, horlogerie, extermination.

N.B. L'évaluation ne reconnaîtra que les domaines d'opérations applicables au type d'opération le plus complexe dans son emploi.

Ex : un emploi caractérisé par deux domaines d'entretien et un domaine de réparation se verra reconnaître le pointage le plus élevé, soit 110 points plutôt que 70 points.

## **GRILLE D'ÉVALUATION**

<b>DOMAINES D'OPÉRATION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
TYPES D'OPÉRATION	UNIQUE	DOUBLE	MULTIPLES
A) ENTRETIEN	30	70	110
B) RÉPARATION	110	150	190
C) RÉNOVATION	190	230	270
D) CONSTRUCTION OU FABRICATION	270	310	350

### **FACTEUR 2 - ÉTENDUE DE LA SUPERVISION**

DÉFINITION : 250 points

Ce facteur fait référence à la DISPERSION GÉOGRAPHIQUE des employés supervisés et au DEGRÉ D'ENCADREMENT de la supervision du contremaître.

Plus la main-d'œuvre supervisée est dispersée dans un territoire, et de façon variable (main-d'œuvre itinérante), plus il est difficile d'exercer une bonne supervision.

La supervision peut être TOTALE ou PARTAGÉE selon l'encadrement et/ou le soutien du contremaître.

### **DISPERSION GÉOGRAPHIQUE**

DEGRÉS :

#### A) LIEU GÉOGRAPHIQUE UNIQUE

Lieu géographique représenté par un seul établissement, où tous les employés y travaillent la majeure partie de leur temps. Exemple : un atelier, un édifice, un chantier.

#### B) LIEUX GÉOGRAPHIQUES FIXES

Lieux géographiques répartis en permanence dans plusieurs établissements, où tous les employés y travaillent la majorité de leur temps. Exemple : plusieurs ateliers, édifices ou chantiers, d'au moins une journée, ayant chacun une équipe de travail.

#### C) LIEUX GÉOGRAPHIQUES VARIABLES

Lieux géographiques répartis dans un territoire où les employés supervisés travaillent dans des lieux différents et sont fréquemment en déplacement selon les besoins.

Exemple : une équipe de dépannage.

### **ENCADREMENT DE LA SUPERVISION**

DEGRÉS

#### 1- SUPERVISION PARTAGÉE

Dans l'exercice normal de sa supervision, le contremaître est secondé en tout ou en partie par d'autres titulaires (autres que cols bleus), et il est exposé à ne devoir régler qu'en partie les problèmes d'opérations de ses employés.

## 2- SUPERVISION TOTALE

Dans l'exercice normal de sa supervision, le contremaître planifie, organise, supervise et contrôle lui-même toutes les opérations de son équipe (s) de travail.

### REMARQUE :

Ces deux degrés font évidemment référence à la latitude d'action conférée aux contremaîtres dans le domaine de la gestion opérationnelle de leur(s) équipe(s) et non à l'encadrement stratégique et administratif que leur procure la hiérarchie normale de leur service. De plus, les raisons du partage de la supervision ne devront pas être liées au style de gestion de tel ou tel supérieur hiérarchique, mais elle devront faire référence à une justification structurelle et/ou physique. La supervision partagée sera reconnue lorsque le titulaire sera secondé par des titulaires d'autres emplois dans la planification et/ou la coordination et/ou la supervision et/ou le contrôle des opérations en tout ou en poste.

### GRILLE D'ÉVALUATION

TYPES DE SUPERVISION	1	2
LIEUX GÉOGRAPHIQUES	SUPERVISION PARTAGÉE	SUPERVISION TOTALE
A) UNIQUE	50	100
B) FIXE	125	175
C) VARIABLE	200	250

### FACTEUR 3 - NATURE DE LA SUPERVISION

#### DÉFINITION :

Ce facteur fait référence au NOMBRE D'EMPLOYÉS manuels de la Ville, et au TYPE DE MAIN-D'ŒUVRE que supervise annuellement le contremaître.

Le nombre d'employés supervisés annuellement correspond au nombre total d'employés permanents auquel s'ajoute le nombre moyen d'employés non permanents.

Le type de main-d'œuvre est déterminé par la classification de chaque fonction (poste ou groupe de postes) supervisée et évaluée selon le système des employés manuels de la Ville.

#### EXPLICATIONS :

Puisque les cinq (5) degrés de ce facteur sont établis à partir de la classification moyenne et pondérée des fonctions supervisées, on détermine cette classification de la façon suivante :

$$Y = \frac{\sum X(i)}{X}$$

d'où : X = nombre total annuel d'employés supervisés par classification  
i = classification correspondant au système d'évaluation des employés manuels de la ville

Y = classification moyenne et pondérée

EXEMPLE : Le contremaître supervise...

1 employé manuel classifié	2
3 employés manuels classifiés	3
5 employés manuels classifiés	5
1 chef d'équipe classifié	6
1 chef de groupe classifié	7

En expliquant la formule ci-dessus, on aura :

$$Y = \frac{(1 \times 2) + (3 \times 3) + (5 \times 5) + (1 \times 6) + (1 \times 7)}{1 + 3 + 5 + 1 + 1} = \frac{49}{11} = 4.45$$

(classification moyenne et pondérée)

DEGRÉS :

A) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 1 ET 4

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 1 et 4 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

B) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 4.1 ET 8

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 4.1 et 8 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

C) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 8.1 ET 12

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 8.1 et 12 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

D) CLASSIFICATION MOYENNE ENTRE 12.1 ET 16

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée se situe entre les classifications 12.1 et 16 du système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

E) CLASSIFICATION MOYENNE SUPÉRIEURE À 16.1

Le contremaître supervise des employés dont la classification moyenne et pondérée est supérieure à 16.1 selon le système d'évaluation des emplois manuels de la Ville.

**GRILLE D'ÉVALUATION**

A) ENTRE 1 ET 4	30
B) ENTRE 4.1 ET 8	60
C) ENTRE 8.1 ET 12	90
D) ENTRE 12.1 ET 16	120
E) 16.1 ET PLUS	150

## **FACTEUR 4 - COMMUNICATION**

DÉFINITION : 150 points

Ce facteur fait référence à la FRÉQUENCE de toute forme de communication que doit avoir le contremaître avec des tiers ainsi qu'aux BUTS et aux IMPLICATIONS de ces communications pour la Ville.

Ce facteur n'évalue que les communications EXTERNES des contremaîtres avec des tiers. Puisque la nature des communications INTERNES de tous les contremaîtres est relativement semblable, et que leur niveau est constant, il n'y a pas lieu de les considérer dans l'évaluation.

EXPLICATIONS :

### **TIERS**

Toute personne qui n'est pas employée par la Ville. Exemple : un citoyen, un utilisateur de la voie publique, et autres.

### **Ou**

Tout organisme ayant une entité légale indépendante de celle de la Ville. Exemple : organismes d'utilités publiques, fournisseurs, entrepreneurs privés, S.T.M., Commission des services électriques de Montréal, etc.

DEGRÉS :

- A) COMMUNICATIONS RARES  
Une (1) fois par semaine.
- B) COMMUNICATIONS LIMITÉES  
Tous les jours.
- C) COMMUNICATIONS FRÉQUENTES  
Plusieurs fois par jour.

### **BUTS ET IMPLICATIONS**

DEGRÉS :

- 1) BUT INFORMATIONNEL  
Communications avec des tiers pour leur fournir des explications sur les actions passées, présentes ou futures de la Ville, qui les concernent.
- 2) BUT DÉCISIONNEL

Communications avec des tiers ayant pour but de prendre soi-même une décision qui a un impact sur les opérations en termes de délais, de coûts ou d'image pour la Ville.

Exemple : ajout aux travaux, arrêt de travaux, services à offrir aux citoyens et autres.

## GRILLE D'ÉVALUATION

BUTS	1	2
FRÉQUENCE	INFORMATIONNEL	DÉCISIONNEL
A) RARES	50	100
B) LIMITÉES	75	125
C) FRÉQUENTES	100	150

### FACTEUR 5 - CONDITIONS AMBIANTES

DÉFINITION : 100 points

Ce facteur fait référence aux conditions de température, ventilation, bruit, humidité, poussière et autres auxquelles le contremaître est exposé la majeure partie de son temps de travail.

DEGRÉS :

#### A) CONDITIONS DE BUREAU

Conditions ambiantes de température stable et de ventilation comparables à celles des édifices à bureaux. Le contremaître est à l'abri des bruits d'opération et de la surexposition à la poussière, à l'humidité, etc.

#### B) CONDITIONS D'ATELIER

Conditions ambiantes de température relativement stable à des niveaux inférieurs ou supérieurs à la normale, et de ventilation comparable à celle des usines ou garages. Le contremaître est exposé aux bruits des opérations, à la poussière, à l'humidité, etc.

#### C) CONDITIONS DE CHANTIER

Conditions ambiantes extérieures ou intérieures sujettes aux variations extrêmes de température et à une ventilation déficiente ou exagérée. Le contremaître est exposé à des bruits extrêmes d'opération. Exemples : marteau piqueur, machinerie lourde. Il est également exposé à la poussière soulevée par le vent, et à l'humidité.

## GRILLE D'ÉVALUATION

A) CONDITIONS DE BUREAU	40
B) CONDITIONS D'ATELIER	70
C) CONDITIONS DE CHANTIER	100

## **LEXIQUE**

Tâches connexes :	Étroitement reliées à l'exercice de l'emploi.
Supervise :	Commande le déroulement des programmes en cours d'exécution.
Responsable :	Qui a le pouvoir de décider.
Champ d'activité :	Ensemble des domaines couverts par l'emploi.
Domaine d'opération :	Champs de compétences ou de spécialités techniques reconnus pour fins d'évaluation dans le plan de classification.



## **ANNEXE « D »          Descriptions des emplois**

Les descriptions des emplois sont disponibles à la Direction des relations de travail et du soutien-conseil à la gestion et au bureau de l'Association.

**ANNEXE « E » Évaluation des emplois de contremaîtres**

TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL		ÉTENDUE DE LA SUPERVISION		NATURE DE LA SUPERVISION		COMMUNICATION		CONDITIONS AMBIANTES		TOTAL	GROUPE
Contremaître à l'entretien d'un centre sportif	A3	110	A1	50	A	30	A2	100	A	40	330	1
Contremaître à l'entretien des contrôles et de l'instrumentation	D1	270	B2	175	D	120	A2	100	C	100	765	4
Contremaître à l'opération des systèmes et à l'entretien au C.E.S.M.	B3	190	C2	250	C	90	B2	125	C	100	755	4
Contremaître à l'opération des usines de production d'eau	C1	190	C2	250	C	90	B2	125	C	100	755	4
Contremaître à la cueillette des recettes	B2	150	C2	250	B	60	B1	75	A	40	575	2
Contremaître à la mise en pression	B2	150	C2	250	D	120	B2	125	C	100	745	4
Contremaître d'atelier d'usinage	D2	310	A2	100	D	120	A2	100	C	100	730	4
Contremaître d'atelier de débosselage et de peinture	D2	310	B2	175	D	120	A2	100	C	100	805	4
Contremaître d'atelier de ferblanterie	D2	310	B2	175	D	120	A2	100	B	70	775	4
Contremaître d'atelier de forge et de soudure	D2	310	B2	175	D	120	A2	100	C	100	805	4
Contremaître d'atelier de menuiserie, d'ébénisterie et de rembourrage	D3	350	B2	175	D	120	A2	100	B	70	815	4

TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL		ÉTENDUE DE LA SUPERVISION		NATURE DE LA SUPERVISION		COMMUNICATION		CONDITIONS AMBIANTES		TOTAL	GROUPE
Contremaître d'atelier de sérigraphie	D1	270	B2	175	D	120	A2	100	B	70	735	4
Contremaître d'atelier électromécanique	C2	230	C2	250	D	120	A2	100	B	70	770	4
Contremaître d'atelier en éclairage et signalisation	D2	310	B2	175	D	120	A2	100	B	70	775	4
Contremaître d'atelier - horticulture et entretien des parcs	C3	270	C2	250	D	120	C2	150	B	70	860	4
Contremaître d'atelier mécanique	C2	230	C2	250	D	120	A2	100	B	70	770	4
Contremaître d'atelier - parcomètre et distributeurs de tickets	B1	110	C2	250	D	120	A2	100	B	70	650	3
Contremaître d'électricité aux usines	D1	270	B2	175	E	150	B1	75	B	70	740	4
Contremaître d'entretien ménager	A3	110	B2	175	A	30	A2	100	A	40	455	1
Contremaître d'horticulture et parcs	C2	230	C2	250	B	60	B2	125	C	100	765	4
Contremaître d'installation de système de plomberie	D1	270	C2	250	D	120	A2	100	B	70	810	4
Contremaître d'installation de systèmes électriques	D1	270	C2	250	D	120	C1	100	B	70	810	4
Contremaître d'installation et de dépannage en éclairage et signalisation	C2	230	C2	250	D	120	C1	100	B	70	770	4
Contremaître de climatisation et de réfrigération	D1	270	C2	250	C	90	B2	125	B	70	805	4

TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL		ÉTENDUE DE LA SUPERVISION		NATURE DE LA SUPERVISION		COMMUNICATION		CONDITIONS AMBIANTES		TOTAL	GROUPE
Contremaître de formation	C2	230	C2	250	D	120	B2	125	B	70	795	4
Contremaître de mécanique aux usines	D1	270	C2	250	D	120	B1	75	C	100	815	4
Contremaître de plomberie aux usines	D1	270	C2	250	C	90	B1	75	C	100	785	4
Contremaître de supervision des services alimentaires	C1	190	C2	250	A	30	C2	150	A	40	660	3
Contremaître de supervision - installations et équipements	C1	190	C2	250	A	30	A2	100	C	100	670	3
Contremaître des collections vivantes (végétaux)	D1	270	B2	175	C	90	B2	125	B	70	730	4
Contremaître des collections vivantes (animaux)	D1	270	B2	175	C	90	B2	125	B	70	730	4
Contremaître des métiers	C3	270	C2	250	C	90	C2	150	C	100	860	4
Contremaître des systèmes de chauffage	C1	190	C2	250	D	120	B2	125	B	70	755	4
Contremaître en radio, communication et sonorisation	D1	270	C2	250	E	150	C1	100	B	70	840	4
Contremaître en systèmes de sécurité et de transmission des données	D1	270	C2	250	E	150	C2	150	A	40	860	4
Contremaître général de métier - Biodôme	C3	270	B2	175	C	90	B2	125	B	70	730	4
Contremaître propreté et travaux ***	C1	190	C2	250	B	60	B2	125	C	100	725	3

TITRE	COMPLEXITÉ DU TRAVAIL		ÉTENDUE DE LA SUPERVISION		NATURE DE LA SUPERVISION		COMMUNICATION		CONDITIONS AMBIANTES		TOTAL	GROUPE
Contremaître transport et entreposage	A3	110	C2	250	C	90	B2	125	C	100	675	3
Contremaître VCCR et mécanique	C3	270	B2	175	E	150	B2	125	B	70	790	4
Contremaître à l'entretien des vannes principales du réseau primaire d'aqueduc	D1	270	C2	250	C	90	C2	150	C	100	860	4
Contremaître de soutien des opérations	D1	270	C2	250	C	90	A2	100	B	70	780	4
Contremaître à l'entretien du réseau secondaire d'aqueduc et d'égouts	C1	190	C2	250	C	90	B2	125	C	100	755	4
Contremaître - opérations du CESM	B3	190	C2	250	C	90	C1	100	C	100	730	4
Contremaître d'horticulture champêtre ou abritée, pépinière et parc floral	D3	350	B2	175	C	90	C2	150	C	100	865	4

\*\*\* L'emploi de contremaître propreté et travaux passe du groupe de traitement 3 au groupe de traitement 4 la veille de la signature de la lettre d'entente prolongeant la convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2010 et ce, sans aucun effet rétroactif. Les contremaîtres propreté et travaux sont rémunérés au maximum du groupe de traitement 4 à compter de cette même date.



Demande de libération syndicale

Fonctionnaire     Contremaître     Professionnel – Nom du syndicat \_\_\_\_\_

Nom et prénom de l'employé(e) \_\_\_\_\_ Matricule \_\_\_\_\_

Service – Unité administrative \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_

Emploi \_\_\_\_\_

Conformément à la convention collective :	Article	Départ	Jour				Retour prévu					
			Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année	Heure			

Durée du repas \_\_\_\_\_ Nombre total des heures de libération \_\_\_\_\_

Motif \_\_\_\_\_

À remplir s'il s'agit d'une absence pour enquête de grief  
Nature du grief \_\_\_\_\_

Personne ou groupe rencontrés (Service – Unité administrative)	Heure d'arrivée				Heure de départ			
	Jour	Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année	Heure

Signature de l'employé(e) \_\_\_\_\_ Jour Mois Année Signature du président du syndicat ou de l'association \_\_\_\_\_ Jour Mois Année

**À remplir par le Service**

Le représentant du syndicat ou de l'association doit acheminer l'original de cette demande à son supérieur immédiat avant son absence et en transmettre une copie au président de son syndicat ou de son association.  
Le supérieur doit retourner cette demande au Service du capital humain, Direction des relations professionnelles et Division des recours et de l'arbitrage.

Retour effectif				Service du capital humain			Signature du supérieur					
Jour	Mois	Année	Heure	Jour	Mois	Année	Jour	Mois	Année	Jour	Mois	Année

JL

Distribution : Original (blanc) – à la Division des relations de travail – Cois blancs – Professionnels – Pompiers  
1<sup>re</sup> copie (canari) – au supérieur immédiat

2<sup>e</sup> copie (rose) – au syndicat ou à l'association  
3<sup>e</sup> copie (vert d'or) – au représentant du syndicat ou de l'association

16.70 (03-2006)

## **ANNEXE « G » « Programme conjoint d'aide aux contremaîtres »**

### PROGRAMME D'AIDE

La Ville et l'Association considèrent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme un problème de santé. Dans la mesure où ils affectent la santé, le rendement, la conduite et la sécurité des contremaîtres au travail, et dans la mesure où ils occasionnent des frais inutiles à la Ville, l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des problèmes qui préoccupent la Ville et l'Association et nécessitent des mesures correctives. La Ville et l'Association croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème et que dans tous les cas, les parties ne peuvent isolément fournir le degré de motivation requis au contremaître alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager certains contremaîtres à suivre un traitement et à tenir leur résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

À l'intérieur de ce programme d'aide aux contremaîtres, tout autre problème de santé peut être soumis au responsable du programme.

### DÉFINITION

L'alcoolisme et les autres toxicomanies sont des affections chroniques, insidieuses, caractérisées par l'absorption répétée de boissons alcooliques ou de drogues en quantité qui dépasse l'usage admis par la société en ce qui concerne les habitudes tant alimentaires que sociales, et qui compromettent la santé du sujet, ses relations avec autrui et son budget. Tout contremaître qui s'adonne de façon régulière ou répétée à la consommation d'alcool ou de drogues et, de ce fait, menace l'efficacité et la sécurité d'exécution des tâches qui lui sont confiées – risquant ainsi de perdre la confiance de la Ville – doit être considéré comme un malade. Il peut s'agir d'un cas aigu ou chronique.

La Ville et l'Association adoptent donc pour lignes de conduite :

- 1- de reconnaître que l'alcoolisme et les autres toxicomanies sont une maladie que l'on peut traiter et enrayer;
- 2- d'encourager les contremaîtres concernés par ce problème à rechercher volontairement assistance, retour à la santé et amélioration du rendement au travail;
- 3- d'apprendre au personnel d'encadrement et aux responsables syndicaux à identifier les premiers phénomènes de ces maladies; à comprendre l'attitude et les besoins des individus aux prises avec ces problèmes et à recommander ceux-ci (s'ils ne prennent pas eux-mêmes l'initiative) au responsable du programme qui établira le diagnostic et recommandera le traitement le plus approprié, en collaboration avec le représentant de l'Association si le contremaître est d'accord;
- 4- d'accorder au contremaître un congé de maladie, avec l'approbation de la Division de la santé au travail de la Ville, comme pour toute autre affection dont il pourrait être frappé;
- 5- d'avoir recours aux organismes extérieurs d'éducation et de traitement et de collaborer avec eux en vue d'aider les contremaîtres en voie de réadaptation; d'amener les gestionnaires à une meilleure compréhension des problèmes d'alcoolisme et de drogues;

- 6- de collaborer ensemble d'une manière active afin de maintenir une ligne de conduite et un programme efficace dans ce domaine et d'organiser des programmes d'information et de formation des gestionnaires et des responsables syndicaux, afin de leur permettre de déceler tôt ces problèmes chez un contremaître et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;
- 7- d'essayer de corriger tout manquement à l'exécution du travail, à l'assiduité ou à la conduite, avant qu'il n'ait donné lieu à des mesures disciplinaires;
- 8- rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la Ville de maintenir la discipline ou à son droit d'imposer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues. L'Association peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas.

#### PERTE DE PERMIS DE CONDUIRE

S'il advenait qu'un contremaître se voit retirer temporairement son permis de conduire pour des motifs liés à la consommation d'alcool, la Ville doit, dans les trois (3) mois de la perte du permis de conduire, relocaliser le contremaître dans un poste vacant ou l'assigner dans toute autre tâche qu'il est en mesure d'accomplir dans le service corporatif ou dans l'arrondissement d'origine.

Dans l'éventualité où le contremaître est, en vertu du paragraphe ci-dessus, relocalisé ou assigné dans une fonction inférieure, le traitement du contremaître est ajusté en conséquence.

Tout déplacement découlant des présentes dispositions ne peut excéder la période de temps pour laquelle le contremaître visé est privé de son permis de conduire.

Il est convenu que les présentes dispositions ne s'appliquent pas en cas de récidive sans égard à la période à laquelle la première perte de permis est survenue.



## **ANNEXE « H » Comité mixte de productivité et de partenariat**

---

Les parties conviennent de leurs intérêts communs à l'amélioration de la productivité des activités municipales et de la qualité de la prestation des services aux citoyens à un meilleur coût.

De façon à atteindre ces objectifs, les parties conviennent de créer, pour la durée de la convention collective, un comité mixte de productivité.

Ce comité est composé du président et d'au plus quatre (4) autres représentants syndicaux. L'Employeur y est représenté par un directeur de service corporatif ou d'arrondissement et d'un nombre de représentants égal à celui de l'Association. Les parties peuvent s'adjoindre d'autres personnes à titre consultatif qui sont alors aux frais de la partie qui a requis leur service. La présidence est conjointe.

Le comité se réunit au moins un fois par mois, à l'exclusion de la période estivale, pendant les heures normales de travail et les représentants du Syndicat y siègent sans perte de traitement.

Le comité peut former tout groupe de travail qu'il juge pertinent.

L'Employeur met à la disposition du comité l'information factuelle relative aux activités étudiées.

Les mandats et les engagements du comité sont les suivants :

- Identifier les conditions nécessaires à la bonne marche du comité;
- Déterminer les règles de fonctionnement;
- Prévoir la formation des membres du comité notamment en regard du travail en équipe, d'une méthodologie relative à l'établissement du coût d'une opération et de la résolution de problèmes;
- Identifier les activités réalisées par les membres de l'Association et y sélectionner les activités représentant un potentiel intéressant d'amélioration de la productivité. Documenter le contenu des activités retenues. En outre, l'utilisation des chefs de groupes et chefs d'équipes en lieu et place des contreparties devra obligatoirement faire l'objet d'une analyse particulière;
- Préciser les mesures qui peuvent être utilisées pour évaluer la performance des activités;
- Identifier les conditions à mettre en place pour améliorer la productivité des activités;
- Fixer les mécanismes et la période de suivi;
- Évaluer l'amélioration de la productivité réalisée;

Le comité a également le mandat d'étudier tout projet de partenariat (Ville et autres partenaires, Ville et employés) qui peut avoir un impact sur le travail du contremaître. Dans cette perspective, les parties conviennent que toute entente concernant le partenariat doit inclure les dispositions suivantes :

- le maintien du lien d'emploi entre la Ville et les contremaîtres visés par le certificat d'accréditation;

- le maintien d'une seule convention collective; les parties conviennent toutefois de négocier les modifications nécessaires selon les besoins.

Le comité fait ses recommandations aux instances respectives des parties; il peut en outre convenir d'ententes particulières pouvant modifier les dispositions de la convention collective et ce, sujettes à la ratification par les autorités compétentes de chacune des parties.

Une évaluation annuelle des démarches et des résultats des comités est effectuée de manière à assurer leur efficacité.

**ANNEXE « I » Liste des ententes faisant partie de la convention collective**

**À VENIR**